



Pensiones en el Perú: El Ahorro Previsional como Política de Estado

**Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener
el grado de Magíster en Finanzas y Derecho Corporativo**

por:

Heber Huamán Huayhua

Liset Betsi Mendoza Huamani

Milagritos Esther Quintana Mogollón

Angie Nohely Swayne Franco


Programa de la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo

Lima, 12 de mayo de 2021

Esta tesis


Pensiones en el Perú: El Ahorro Previsional como Política de Estado

Ha sido aprobada.



.....

Paulo Comitre Berry



.....

Omar Gutierrez Ochoa



.....

Lydia Arbaiza Fermini (Asesora)

Universidad Esan 2021

CURRÍCULUM VITAE

Heber Huaman Huayhua

Contador público colegiado en el Colegio de Contadores de Lima, con colegiatura vigente N° 49675, desde agosto 2017. Experto en NIIF, certificado por la ICEW con el N° CP000460, desde noviembre 2019. Especialista en Excel Empresarial acreditado por la Universidad Nacional de Ingeniería en el 2012.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

ERNST & YOUNG CONSULTORES S. Civil de R.L. (EY), Senior. Auditor Tributario en el área de <i>Compliance</i>	2014-Actualidad
TELEFONICA GESTIÓN DE SERVICIOS COMPARTIDOS PERU S.A.C. Práctica y analista en el área fiscal	05/2013-06/2014

FORMACIÓN ACADÉMICA

Egresado de la Maestría de Finanzas y Derecho Corporativo Universidad Esan	2018-2020
Especialización en Finanzas y Derecho Europeo Universidad Carlos III de Madrid	2021
CENTRUM Católica - Diploma en Normas Internacionales de Información Financiera.	04/2019-11/2019
Pontificia Universidad Católica del Perú	03/2016-11/2016

Diplomado Especialización

Diplomatura de Especialización Avanzada en Tributación – 2017

Contador

2009-2013

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

OTRAS ACTIVIDADES:

- Asistente de Docencia en la Maestría de la Universidad de Lima, del curso de tributación sectorial con el Doctor David de la Torre-Socio Líder de EY, en el periodo 2017 -1
- Expositor de temas Fiscales en el Centro de Estudios NIIF y Tributario desde el 2020.
- Nivel de Inglés Básico en la Asociación Cultural Británico.

Liset Betsi Mendoza Huamani

Bachiller en Ingeniería Industrial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) y técnico en Procesos Químicos y Metalúrgicos del instituto Superior Tecsup; con más de 5 años de experiencia en laboratorios de ensayo acreditados. Con amplios conocimientos y criterios sólidos en Sistema de Gestión de la Calidad - ISO/IEC 9001:2008 y NTP-ISO/IEC 17025:2006; análisis estadísticos, validación de ensayos, dirigir auditorías internas y externas de certificación ISO 90001, ISO 14001:2004, OHSAS 18001.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Nexa Resources Supervisor de laboratorio	Nov 2017-Actualidad
Votorantim Metais Cajamarquilla S.A. Técnico Analista de Laboratorio	Oct 2016-Oct 2017
SGS del Perú S.A. Coordinador de Calidad de Laboratorio	Oct 2012-Ene 2016
SGS del Perú S.A. Analista de Laboratorio	Abr 2012-Set 2012
Votorantim Metais Cajamarquilla S.A. Practicante de Gerencia de Tecnología y procesos	Dic 2010-Dic 2011

FORMACIÓN ACADÉMICA

Egresada de la Maestría de Finanzas y Derecho Corporativo Universidad Esan	2018-2020
Especialización en Finanzas y Derecho Europeo Universidad Carlos III de Madrid	2021
Bachiller en Ingeniería Industrial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2013-2016
Ensayos de muestras concentradas mediante técnicas piro Metalúrgicas en el Laboratorio de Ensayos al Fuego SGS del Perú	2012-2013
Técnico Superior en procesos químicos y metalúrgicos Instituto de Educación Superior TECSUP	2008-2010

Milagritos Esther Quintana Mogollón

Abogada colegiada en el Ilustre Colegio de Abogados de Lima, con colegiatura vigente N° 46792, con 15 años de experiencia profesional en Asuntos Jurídicos y Corporativos, brindando asesoría en materia contractual, registral, competencia, mediación y conciliación de acuerdos, procesos civiles y laborales en empresas del sector privado.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Zigurat Constructora SAC Abogada, Jefe del área legal	2015 a la fecha
Congreso de la República Asistente legal de la Oficina de Asesoría Jurídica	2012-2015
World Service Perú SAC Accionista-Jefe del Area Legal Empresa de bienes y servicios	2008 a la fecha
Banco Latino Asistente de Administración de Créditos y Finanzas	1996-1997
Gloria S.A Asistente Legal	1992-1993

FORMACIÓN ACADÉMICA

Egresada de la Maestría de Finanzas y Derecho Corporativo Universidad Esan	2018-2020
Especialización en Finanzas y Derecho Europeo Universidad Carlos III de Madrid	2021
Diplomado en Derecho Minero, Gestión y Responsabilidad. Socio-ambiental Universidad del Pacífico	2016
Abogada Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2008-2016
Privateacher Inglés	2020-2021

Angie Nohely Swayne Franco

Abogada colegiada en el Ilustre Colegio de Abogados de Lima, con colegiatura vigente N° 73404. Profesional con 8 años de experiencia en Asuntos Jurídicos y Corporativos, brindando asesoría en materia laboral, corporativa, contractual y registral en empresas del sector privado.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Teleatento del Perú SAC Abogada, Experto Legal	2015 a la fecha
Skanska del Perú S.A.C. Asistente Legal de la Gerencia Legal	2014-2015
Finanzas Praxis Corprem S.A.C. Asistente Legal de la Gerencia Legal	2013-2014
Estudio Roselló Abogados Practicante Pre profesional Área Laboral procesal	2012 - 2013

FORMACIÓN ACADÉMICA

Egresada de la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo Universidad Esan	2018-2020
Especialización en Finanzas y Derecho Europeo Universidad Carlos III de Madrid	2021

Programa especializado en legislación y regulación laboral Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2018
Pregrado en Derecho Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2009-2015
Instituto Cultura Peruano Norteamericano Inglés Nivel Avanzado	2020
Universidad Nacional Mayor de San Marcos Portugués Nivel Avanzado	2020

ÍNDICE GENERAL

CURRÍCULUM VITAE	iii
ÍNDICE GENERAL	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema: descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema General:.....	4
1.2.2 Problemas Específicos:	4
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo general:	5
1.3.2 Objetivos específicos:	5
1.4. Justificación.....	5
1.4.1 Justificación Metodológica.....	5
1.4.2 Justificación Práctica	5
1.4.3 Justificación Teórica	6
1.4.4 Justificación Social	6
1.4.5 Justificación Económica.....	6
1.5. Alcances y limitaciones	7
1.6. Aspectos o consideraciones éticas.....	7
1.7. Contribución y viabilidad del estudio.....	7
CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1 Contexto Global.....	8
2.1.2 Contexto Regional	14
2.1.3 Contexto Local.....	17
2.2 Marco Jurídico.....	18
2.2.1 Sistema Privado de Pensiones:.....	19
2.2.2 Sistema de Reparto:	19
2.2.3 Otros regímenes administrados por la ONP.....	19
2.3 Contexto Competitivo de las AFP`s	22
2.4. Impuesto sobre la renta personal y contribuciones a la seguridad social	35
2.4.1 Impuesto a los trabajadores.....	35
2.4.2 Contribuciones a la seguridad social por parte los trabajadores	36

2.4.3 Impuesto a los pensionados.....	37
2.4.4 Impuesto a la renta de pensión.....	37
2.4.5 Programas de asistencia social.....	37
2.5 Situación de los sectores desprotegidos frente al ahorro previsional	42
2.6. Stakeholders relevantes en el sistema previsional.....	43
2.6.1 Los afiliados	43
2.6.2 Los accionistas.....	44
2.6.3 El ente regulador	44
2.6.4 Las autoridades políticas	45
2.6.5 Población informal	45
2.7. Evaluación del problema	45
2.7.1 Informalidad en el Perú.....	45
2.7.2 La informalidad: Factores importantes	49
2.7.3 Rigidez en la regulación del Mercado laboral y su relación con los aportes.....	54
2.7.4 El ahorro como cultura.....	65
2.7.5 El costo beneficio	68
2.8. El COVID 19 y su impacto en el sistema de pensiones peruano.....	69
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	73
3.1. Tipo de estudio:	73
3.2. Diseño.....	73
3.2.1 Escenario de la Investigación.....	74
3.2.2 Características de sujetos.....	74
3.2.3 Trayectoria metodológica	75
3.2.4 Rigor científico.....	75
3.3. Resultados de la investigación cuantitativa (Encuestas)	76
3.3.1 Primera sección: determinar el nivel de conocimiento del aportante sobre el sistema de pensiones	77
3.3.2 Segunda sección: determinar la percepción de los aportantes sobre los sistemas de pensiones existentes	86
3.3.3 Tercera sección: resultados de las encuestas aplicadas.....	88
CAPÍTULO IV. PROPUESTA PARA PROMOVER LA CULTURA PREVISIONAL	90
4.1 Propuesta del Congreso de la República del Perú:	90
4.2 Propuesta de la Asociación de AFP.....	91
4.2.1 Pilar no contributivo:.....	91
4.2.2 Pilar contributivo obligatorio:	92
4.2.3 Pilar contributivo voluntario:.....	92

CONCLUSIONES	94
ANEXO	95
ANEXO I.....	95
ANEXO II	99
BIBLIOGRAFIA	103

LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1: Gráfico de los mejores sistemas de pensiones en el Mundo.	9
Figura N° 2: Países con los mejores Sistemas de Pensiones en el Mundo – 2020	12
Figura N° 3 – Indicadores del Cálculo del índice Mundial de Pensiones	13
Figura N° 4 – Parámetros de referencia del sistema ideal de pensiones	14
Figura N° 5: Gráfico de cantidad de empresas vinculadas al AFP: periodo 1993 al 2020	22
Figura N° 6: Participación de AFPs: Integra, Habitat, Prima y Profuturo – periodo 1993 al 2020	23
Figura N° 7: Rentabilidad por periodo de 1 año - octubre 2019 a octubre 2020	29
Figura N° 8: Rentabilidad por periodo de 2 años - octubre 2018 a octubre 2020.....	30
Figura N° 9: Rentabilidad por periodo de 3 años - octubre 2017 a octubre 2020.....	31
Figura N° 10: Rentabilidad por periodo de 4 años - octubre 2016 a octubre 2020.....	32
Figura N° 11: Gráfica de Esperanza de vida al nacer de Perú desde 1960 al 2020.....	33
Figura N° 12: Simulación de pensión en el Perú (Sistema Público de Pensiones).....	38
Figura N° 13: Simulación de pensión en el Perú (Sistema privado de pensiones).....	40
Figura N° 14: Gráfico comparativo de la necesidad de ahorrar	43
Figura N° 15: Empleo equivalente en el Perú, según informalidad en los años 2007 y 2018	46
Figura N° 16: Empleo informal en el Perú del periodo 2007 al 2018.	47
Figura N° 17: Gráfico de la taxonomía de los tipos de empresas informales	49
Figura N° 18: Evolución de la PEA ocupada por situación de informalidad 2007-2009	56
Figura N° 19: Población adulta mayor afiliada a un sistema de pensión	62
Figura N° 20: La teoría del ciclo de vida	67

Figura N° 21: Valor de los retiros anticipados en países seleccionados en 2020 (% del total de activos en planes de ahorro para la jubilación a fines de 2019)	69
Figura N° 22: Retiro de fondos de pensiones según modalidad y rango de edad (millones de soles).....	72
Figura N° 23: Porcentaje de personas que conoce el sistema de pensiones	77
Figura N° 24: Porcentaje de personas que conocen las modalidades de sistema de pensiones que existen	78
Figura N° 25: Sobre quién administra el fondo de pensiones según la modalidad	79
Figura N° 26: Diferencias entre la AFP y la ONP.....	80
Figura N° 27: Sobre el funcionamiento de la AFP	80
Figura N° 28: Porcentajes de aportes al sistema de fondo de pensiones.....	81
Figura N° 29: Conociendo a qué sistema de pensiones se encuentran afiliados nuestros encuestados	82
Figura N° 30: Sobre los requisitos para acceder a la pensión por jubilación	83
Figura N° 31: Sobre el periodo de aporte para obtener una pensión por jubilación	84
Figura N° 32: Sobre la jubilación anticipada	85
Figura N° 33: Sobre la obligación estatal de afiliarse y aportar a un sistema de fondo de pensiones	86
Figura N° 34: ¿Qué se haría con el dinero?.....	87

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Calificación según las edades de jubilación por países - 2020	11
Tabla N° 2: Características de los trabajadores hipotéticos en el escenario base.....	16
Tabla N° 3: Tasas de reemplazo según rango de edad.....	18
Tabla N° 4: Participación de Afiliados activos al sistema de pensiones durante el periodo de funcionamiento	24
Tabla N° 5: Cartera administrada por sector económico y tipo de fondo de pensiones al mes de mayo 2020	25
Tabla N° 6: Análisis Vertical de Inversión de la cartera por instrumento y sector del emisor Cartera al mes de mayo 2020.....	26
Tabla N° 7: Análisis Horizontal de Inversión de la cartera por instrumento y sector del emisor Cartera al mes de Mayo 2020	27
Tabla N° 8: Comisiones y Primas de Seguro del SPP al devengue 2020-12	33

Tabla N° 9: Empleo informal en el Perú por departamento en el periodo 2018	48
Tabla N° 10: Evidencia internacional sobre los efectos de la regulación laboral sobre protección del empleo.....	56

RESUMEN EJECUTIVO

El presente tema de investigación tiene como objetivo el desarrollo del sistema de pensiones en el Perú y la brecha existente con la población informal en donde las diferencias en las reglas para elegir por un sistema o por otro genera una ineficiencia e inequidad latente.

El desarrollo de esta tesis contiene cuatro capítulos. El primer capítulo desarrolla el planteamiento del problema y se identifica los objetivos generales y específicos. El segundo capítulo, describe el marco teórico y el contexto global, regional y local, en este punto específicamente se desarrolla los dos sistemas en el que los aportantes contribuyen actualmente, un régimen especial facultativo de devolución de los aportes para los aportantes activos e inactivos administrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) como medida de ayuda frente al contexto de la pandemia Covid-19, así como el impacto de las medidas tomadas por el gobierno nacional del Perú sobre liberación de fondos de pensiones a causa también de la pandemia originada por el coronavirus. Asimismo, se presenta el contexto en algunos países de la región como Chile, Colombia y Argentina.

El tercer capítulo muestra la metodología de las encuestas realizadas a diferentes personas entre 25 y 50 años donde se encontraron criterios de exclusión entre un sistema y otro. El cuarto capítulo, por su parte, plantea una propuesta para promover la cultura previsional entre la población económicamente activa informal y reducir las brechas de bienestar en la última etapa de su vida

Finalmente, se detallan las conclusiones que se orientan a promover el ahorro escalonado como política de Estado y evitar el retiro temprano de los trabajadores evadiendo mantenerse en las alternativas del reparto del sistema de pensiones.

ABSTRACT

The objective of this research topic is the development of the pension system in Peru and the existing gap with the informal population where differences in the rules to choose from one system or another generate latent inefficiency and inequity.

The development of this thesis contains four chapters. The first chapter develops the problem statement and identifies the general and specific objectives. The second chapter describes the theoretical framework and the global, regional and local context, at this point specifically the two systems in which the contributors contribute are developed, a special optional regimen for the return of contributions for active and inactive contributors administered by the Social Security Normalization Office (ONP) as a help measure in the context of the Covid-19 pandemic, and also the impact of the measures taken by the central government of Peru, about the liberation of the retirement pension funds, due to the pandemic originated for the coronavirus, as well. Likewise, the context is presented in some countries of the region such as Chile, Colombia and Argentine.

The third chapter shows the surveys carried out on different people between 25 and 50 years old, where exclusion criteria were found between one system and another. The fourth chapter, for its part, presents a proposal to promote the social security culture among the economically active informal population and reduce the welfare gaps in the last stage of their life.

Finally, the conclusions are oriented towards promoting staggered saving as a State policy and avoiding the early retirement of workers are detailed, avoiding remaining in the alternatives of the distribution of the pension system.

PALABRAS CLAVE

Sistema de Pensiones, Pensiones, Informalidad, Incentivo, Ahorro, Políticas Públicas.

KEY WORDS

Pension System, Pensions, Informality, Incentive, Savings, Public Policies.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La situación actual que atraviesa el mundo a consecuencia de la pandemia originada por el coronavirus COVID 19 ha puesto a todos los países en estado de emergencia o catástrofe nacional – según corresponda a cada país – y el Perú no ha sido una excepción.

La pandemia ha implicado que, en el primer trimestre del 2021, 706 mil 900 personas pierdan su empleo en el primer trimestre del 2021, esta cifra representó un retroceso de -14.7% con respecto al -7.1% del periodo enero-marzo del 2020¹. Esta situación trae consecuencias en la trayectoria laboral de todas las personas, específicamente en sus ingresos y a largo plazo en el acceso a una pensión adecuada para la etapa de su vejez.

Por otro lado, la última Encuesta Nacional de Demanda de Servicios Financieros y Nivel de Cultura Financiera en el Perú reveló que el 66% de la población a nivel nacional ahorra de alguna manera, siendo algunas de las principales razones el cubrir imprevistos (52%) o cubrir gastos en la vejez (35%)².

Juan Carlos Chong, jefe del Departamento de Educación e inclusión Financiera de la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS) asegura que el 55% de las personas que ahorran lo hacen fuera del sistema³.

Asimismo, los cambios tecnológicos (como la automatización, el uso de plataformas digitales y el incremento de conectividad) afectaron el mercado de trabajo como pilar de financiamiento de los sistemas pensionales. Los cambios tecnológicos tienen el potencial de difuminar esas relaciones laborales.⁴

¹ <https://gestion.pe/economia/empleo-trabajo-inei-inei-aproximadamente-706-mil-personas-se-que-daron-sin-trabajo-en-el-primer-trimestre-en-lima-nndc-noticia/?ref=gesr> 15/04/2021 11:35 a.m.

² VÁSQUEZ César: “Menos de la mitad de los jóvenes peruanos ahorra”, Informe especial, www.camaralima.org.pe

³ CHONG, Juan Carlos en: “Menos de la mitad de los jóvenes ahorra”, www.camaralima.org.pe

⁴ Presente y Futuro de las Pensiones en América Latina y El Caribe: 2018

El Perú, como país emergente, tiene vulnerabilidad fiscal⁵ y la legislación ha sido ajena a la realidad de las personas y su contexto, generando una creciente desigualdad e incentivando con ello la informalidad. El esquema de pensiones en el Perú proporciona dos alternativas: la primera, el sistema de gerencia pública o sistema de reparto, que se ha visto desnaturalizado debido a que los aportes de los afiliados resultan insuficientes, por lo que terminan siendo financiadas por los impuestos de los contribuyentes debido a la mala asignación que el Estado otorga a los recursos al desviarlos de su finalidad; la segunda, es el sistema de gerencia privada (sistema privado de pensiones), donde la pensión obligatoria se encuentra financiada con los fondos propios de los afiliados, a través del descuento de un porcentaje del salario del trabajador, que es administrado y regulada por la Administración de Fondos de Pensiones (AFP).

Asimismo, ambos sistemas han ignorado a las personas fundamentalmente de ingresos mínimos, quienes optan no acogerse a ningún sistema debido a las altas comisiones que las AFPs cobran por sus servicios de administración de las cuentas de capitalización individual de los afiliados, que consiste en un porcentaje de la remuneración del trabajador.

De acuerdo a *Presente y Futuro de las Pensiones en América Latina y El Caribe (2018)*, salvo en ocasiones muy particulares, los individuos no reciben una pensión que responda exactamente a lo que aportan al sistema de pensiones; en ocasiones, reciben una pensión mayor de lo que sería “justa” dado su nivel de aportes, mientras que en otras, reciben una pensión mucho menor, o ninguna. Establecer cuánto más o cuánto menos reciben es crucial para entender la redistribución que ocurre dentro de los sistemas de pensiones. Sin embargo, estimar estos valores requiere de varios elementos de análisis⁶.

El presente tema de investigación está orientado a la propuesta de un plan de ahorro escalonado como política de estado que permita a la población informal acceder o incorporarse en el sistema de pensiones, usando como marco referencial modelos

⁵ GUILLEN, Jorge en: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/10/la-integracion-del-sistema-de-pensiones/> Publicado el 3/10/2019

⁶ *Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe* / Álvaro Altamirano, Solange Berstein, Mariano Bosch, Manuel García Huitrón, María Laura Oliveri. p. cm. — (Monografía del BID ; 649) 2018.

extranjeros que calcen con la realidad del Perú, medir sus beneficios y mejoras y el impacto que se podría generar hacia una nueva reforma del sistema de pensiones.

1.1 Planteamiento del problema: descripción de la realidad problemática

En el mundo, los sistemas de pensiones son un elemento central del bienestar de las personas. Estos son contratos sociales que tienen como principal objetivo proporcionar un consumo digno a los adultos mayores en aquellos años en los que es más difícil generar un ingreso.⁷

En América Latina, el mayor reto de la política de pensiones es, sin lugar a dudas, la baja cobertura de los sistemas de pensiones, lo cual se ve reflejado en las alternativas con las que cuenta una persona durante la mitad de su vida útil para obtener o no una pensión y estas posibilidades, a su vez, dependerán de dos factores: el envejecimiento poblacional arraigado a una cultura de previsión y el mercado laboral bajo dos aspectos predecibles: los cambios tecnológicos y la informalidad.

En el Perú, y específicamente en Lima, en términos de población, se ha entrado en un proceso de transición demográfica rápida. La esperanza de vida a los 65 años crecerá 9 años en la región⁸. Dado los tiempos demográficos, el envejecimiento poblacional ya es una realidad. Por el lado de la fertilidad, cabe señalar que ésta se ha reducido debido a que la generación actual posterga la unión conyugal para lograr una mejor posición laboral o el éxito académico, existiendo además una fuerte entrada de la mujer en la fuerza laboral.

En la actualidad, el problema se encuentra en que el modelo de contribución a pensiones se ancla en la relación entre el empleado y empleador a través de un trabajo asalariado formal. Sin embargo, el primer debate radica en que el tradicional sistema

⁷ Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe / Álvaro Altamirano, Solange Berstein, Mariano Bosch, Manuel García Huitrón, María Laura Oliveri. p. cm. — (Monografía del BID ; 649) 2018.

⁸ Cavallo y Serebrisky:2016

de reparto de pensiones a los actuales jubilados se paga con las contribuciones de la población joven trabajadora.

En ese contexto, la informalidad – que rodea el 58% de la población – así como la “falta de inclusión al empleo formal” de un gran grupo de adultos en edad de trabajar, trae como consecuencia la carencia de aspectos básicos al sostenimiento de una persona tales como el ahorro, el goce de un seguro médico y, lo más esencial, el acceso a una pensión de jubilación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

En el actual sistema previsional, ¿existe un plan de incentivo accesible, inclusivo y equitativo para el aportante?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cuál es la situación actual del sistema previsional en el Perú y países de la región?
- ¿Cuáles son las causas y factores de la aparente ineficiencia del sistema previsional actual en el Perú?
- ¿Qué rol ha cumplido el Estado Peruano en la búsqueda de la eficiencia del sistema previsional?
- ¿Cuáles son las medidas adecuadas que se deben adoptar para contar con un plan previsional accesible, inclusivo y equitativo para los aportantes y potenciales aportantes?

A fin de determinar si el actual sistema de pensiones es acorde a estos tiempos y plantear la propuesta de un plan de ahorro escalonado, se deberá tener en cuenta las normas referidas al sistema nacional de pensiones, Ley N°19990 promulgada el 01 de mayo de 1973 y los regímenes anexos, comparando la misma con la legislación del

actual sistema privado de pensiones regulada mediante Decreto Ley N° 27897 creado en 1992 así como con la legislación de otros países de la región sin descartar casos de éxitos de otros países.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Determinar si el actual sistema previsional, permite un plan de incentivo accesible, inclusivo y equitativo para el aportante y potenciales aportantes.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Determinar cuál es la situación actual del sistema previsional en el Perú y países de la región.
- Determinar cuáles son las causas y factores de la aparente ineficiencia del sistema previsional actual en el Perú.
- Determinar qué rol ha cumplido el Estado Peruano en la búsqueda de la eficiencia del sistema previsional.
- Determinar cuáles son las medidas adecuadas que se deben adoptar para contar con un plan previsional accesible, inclusivo y equitativo para los aportantes y potenciales aportantes.

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación Metodológica

Para la realización del presente trabajo se está aportando un instrumento creado para este fin, como es el cuestionario además del método científico.

1.4.2 Justificación Práctica

Con relación a la situación descrita en el párrafo anterior, cabe señalar que en otras legislaciones se le otorga mayor importancia a la determinación de modelos

concretos que preserven el orden socio económico, brindando la plataforma legislativa necesaria a efectos de proteger de forma integral al orden económico; por tanto, resulta evidente que sería de mayor utilidad tener estos límites claros para poder determinar el condicionamiento que existe en un determinado caso, así como su aplicación para casos similares.

1.4.3 Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación tiene aportes teóricos del BID, Banco Mundial, de la OCDE, de Mercer CFA *Institute Global Pension Index* entre otros, que hacen referencia a las variables en estudio.

1.4.4 Justificación Social

En el Perú, el diseño del sistema de pensiones es importante por tres motivos: primero, porque para una persona obtener una pensión o no puede significar diferencias abismales en el bienestar de la última etapa de su vida. Segundo, desde el punto de vista de la sociedad, el sistema pensional redistribuye una gran cantidad de recursos entre sus individuos y entre generaciones. Tercero, el gasto asociado a las pensiones tiene un impacto directo en la estabilidad fiscal y macroeconómica de los países.⁹

1.4.5 Justificación Económica

El tema tiene como finalidad determinar si existe la necesidad de introducir una nueva reforma al sistema nacional de pensiones que sea adecuado a estos tiempos. La respuesta llevará a lograr la elaboración un nuevo diseño que brindará a los pensionistas y aportantes tranquilidad socioeconómica y, por tanto, la oportunidad de regresar a la formalidad laboral, de ser el caso, lo que finalmente repercutirá en el Estado al devolverle el equilibrio fiscal que necesita.

⁹ Presente y Futuro de las pensiones en América Latina y El Caribe, 2018 p. 10

1.5. Alcances y limitaciones

El presente tema tiene un alcance social, ya que para alcanzar los objetivos y responder los problemas específicos se encuestó a una muestra representativa de 500 personas, de las cuales respondieron 100.

Asimismo, cuenta con un alcance geográfico que considera a personas residentes en Lima entre 25 y 50 años de edad, pertenecientes a la Población Económicamente Activa, de los sectores formal e informal.

En cuanto al alcance temporal, estas encuestas fueron realizadas entre los meses de marzo y abril del 2021.

Estas encuestas tuvieron limitaciones porque no todos estuvieron dispuestos a responder, algunos por falta de conocimiento, otros porque no tuvieron tiempo, otros aduciendo que una reforma al sistema de pensiones no resolverá la falta de empleo formal, la crisis económica actual, ni la falta de atención del estado para resolver los problemas que consideran que existen con el sistema de pensiones actual.

Asimismo, es preciso señalar que las respuestas recibidas no son representativas de la población en general, al ser una cantidad limitada de personas las que participaron de la encuesta. Por tal motivo, se deja abierta la posibilidad de que otros investigadores amplíen o profundicen el presente estudio.

1.6. Aspectos o consideraciones éticas

El presente tema de investigación respeta los datos de las personas que accedieron a responder los cuestionarios guardando confidencialidad sobre los mismos.

Asimismo, este trabajo se ha asegurado de citar a cada autor del que se ha recogido la teoría o su estudio.

1.7. Contribución y viabilidad del estudio

Con el presente proyecto se busca contribuir a la sociedad haciendo tangible el mismo, a través de una iniciativa de proyecto legislativo que solucione el problema de la

informalidad laboral, teniendo como parámetro la finalidad de que cada persona se vea involucrada en garantizar una pensión de jubilación, a través del ahorro previsional con una mínima contribución.

El presente tema de investigación es viable en la medida que se pudo aplicar el cuestionario a cada una de las personas relacionadas con las variables del problema.

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

2.1. Antecedentes

En el Perú, el diseño actual del sistema de pensiones es fragmentado, se tiene al Sistema Nacional de Reparto y al Sistema Privado de Pensiones. Llegar a la edad de jubilación sin una pensión que cubra las necesidades básicas implica tener que seguir trabajando o seguir recibiendo ayuda económica de algún familiar. Con la llegada inesperada de la pandemia, ese contexto ha empeorado debido a que muchas personas han perdido sus empleos, por lo que llegar a la edad de jubilación se ha convertido en un problema de sobrevivencia.

Por otro lado, el diseño de los sistemas de pensiones en los países de la región refleja desventajas y obstáculos a lo largo de la vida laboral de las personas respecto del mercado laboral y respecto de la cobertura adecuada y beneficios de una pensión. Específicamente en el Perú, la informalidad laboral representa el gran sostenimiento económico del país, pero dificulta el ahorro para la edad de la jubilación y la viabilidad financiera de uno de los dos sistemas contributivos de pensiones, el sistema de reparto (administrado por el Estado-ONP). A continuación, se detalla el contexto.

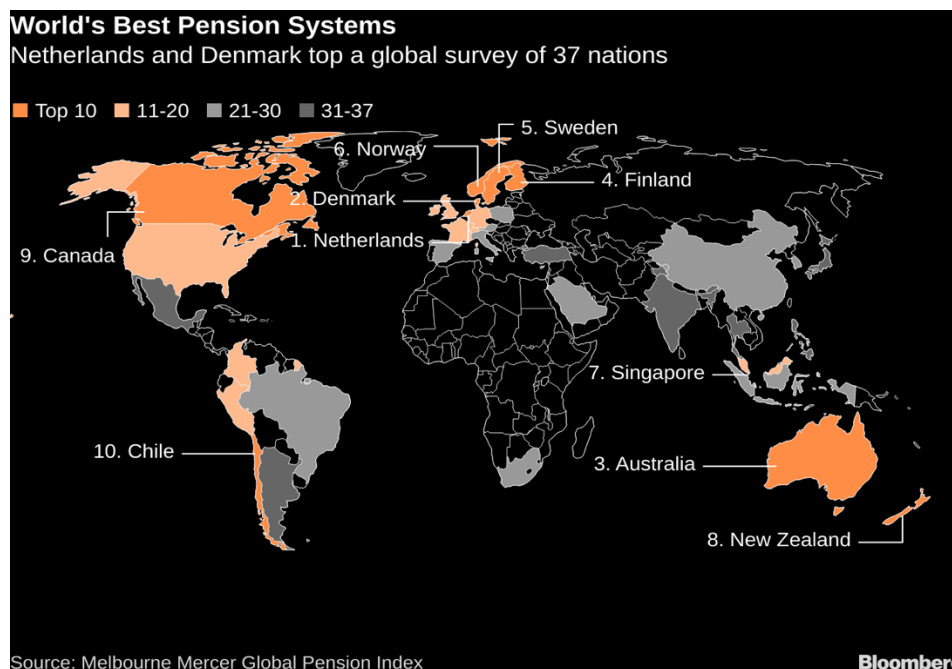
2.1.1 Contexto Global

Los Países Bajos, Dinamarca y Australia lideran el reporte de los mejores sistemas de pensiones en el mundo. Según el índice global de pensiones del

Instituto Mercer CFA,¹⁰ los sistemas de pensiones de todo el mundo se enfrentan al impacto económico generalizado debido al COVID-19, el aumento de esperanza de vida y el aumento de la presión sobre los recursos públicos para apoyar la salud y el bienestar de los ciudadanos mayores afectarán la forma en que los ciudadanos de todo el mundo se jubilarán a mediano y largo plazo.

Los países que ocuparon los dos primeros lugares en el Índice de Pensiones Mundiales de Melbourne Mercer son Los Países Bajos y Dinamarca con una calificación de A por el nivel de seguridad financiera ofrecido durante la jubilación; en tercer lugar, se encuentra Australia con una calificación de B+, mientras que los otros diez puestos los ocupan Finlandia, Suecia, Noruega, Singapur, Nueva Zelanda, Canadá y Chile, todos con calificación B¹¹, como se aprecia en la **Figura N° 1**.

Figura N° 1: Gráfico de los mejores sistemas de pensiones en el Mundo.



¹⁰ <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>

¹¹ <https://www.pauta.cl/internacional/bloomberg/estos-son-los-mejores-y-peores-sistemas-de-pensiones-del-mundo>

"Los sistemas de todo el mundo se enfrentan a una esperanza de vida sin precedentes y a una presión creciente sobre los recursos públicos para apoyar la salud y el bienestar de los ciudadanos mayores. Es imperioso que los responsables de políticas reflexionen sobre las fortalezas y debilidades de sus sistemas para garantizar resultados más sólidos a largo plazo para los jubilados del futuro. La recesión económica causada por la crisis sanitaria mundial ha provocado una reducción de las contribuciones a las pensiones, un menor rendimiento de las inversiones y una mayor deuda pública en la mayoría de los países. Inevitablemente, esto reducirá las futuras pensiones de jubilación. Esto significará que algunas personas necesitarán trabajar más tiempo, mientras que otras pueden adoptar un nivel más alto de riesgo de inversión para sus ahorros o tener que conformarse con un nivel de vida más bajo cuando se jubilen", indicó **David Knox**, autor del informe y socio principal de Mercer.

De acuerdo al informe Mercer¹², este estudio confirma que los Países Bajos y Dinamarca tienen los mejores sistemas y ambos recibieron una calificación de A en 2020. Aunque los Países Bajos han mantenido la clasificación más alta este año, se observa que su sistema está experimentando actualmente una reforma significativa.

Sin embargo, es necesario reconocer que este sistema seguirá brindando excelentes beneficios, pues cuenta con una excelente cobertura de pensiones en el sector privado, un nivel significativo de activos reservados para el futuro y recibe puntajes altos en todos los subíndices. Estos cambios indican que siempre hay margen de mejora y existen varias dinámicas para determinar el "mejor" sistema para cada país dados los variados contextos económicos, sociales, culturales, políticos e históricos, según lo que se detalla la **Tabla N° 1**.

De acuerdo al informe resumido en la **Tabla N° 1**, ninguno de estos sistemas tiene un sistema de grado E. Para estar en la clasificación E, tendría que haber

¹² <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>

un valor de índice por debajo de los 35 años y, según el estudio, este sería un sistema pobre en las etapas de desarrollo temprano o inexistente. Una puntuación entre 35 y 50, por otro lado, que está dentro de la calificación D, indicaría que se tiene algunas características deseables, pero tiene mayor debilidad y/u omisiones que necesitan ser tomadas en cuenta, sin las mejoras necesarias, su eficacia y sostenibilidad está en duda. Una calificación D también puede ocurrir en las etapas relativamente tempranas del desarrollo de un sistema de ingresos de jubilación en particular.

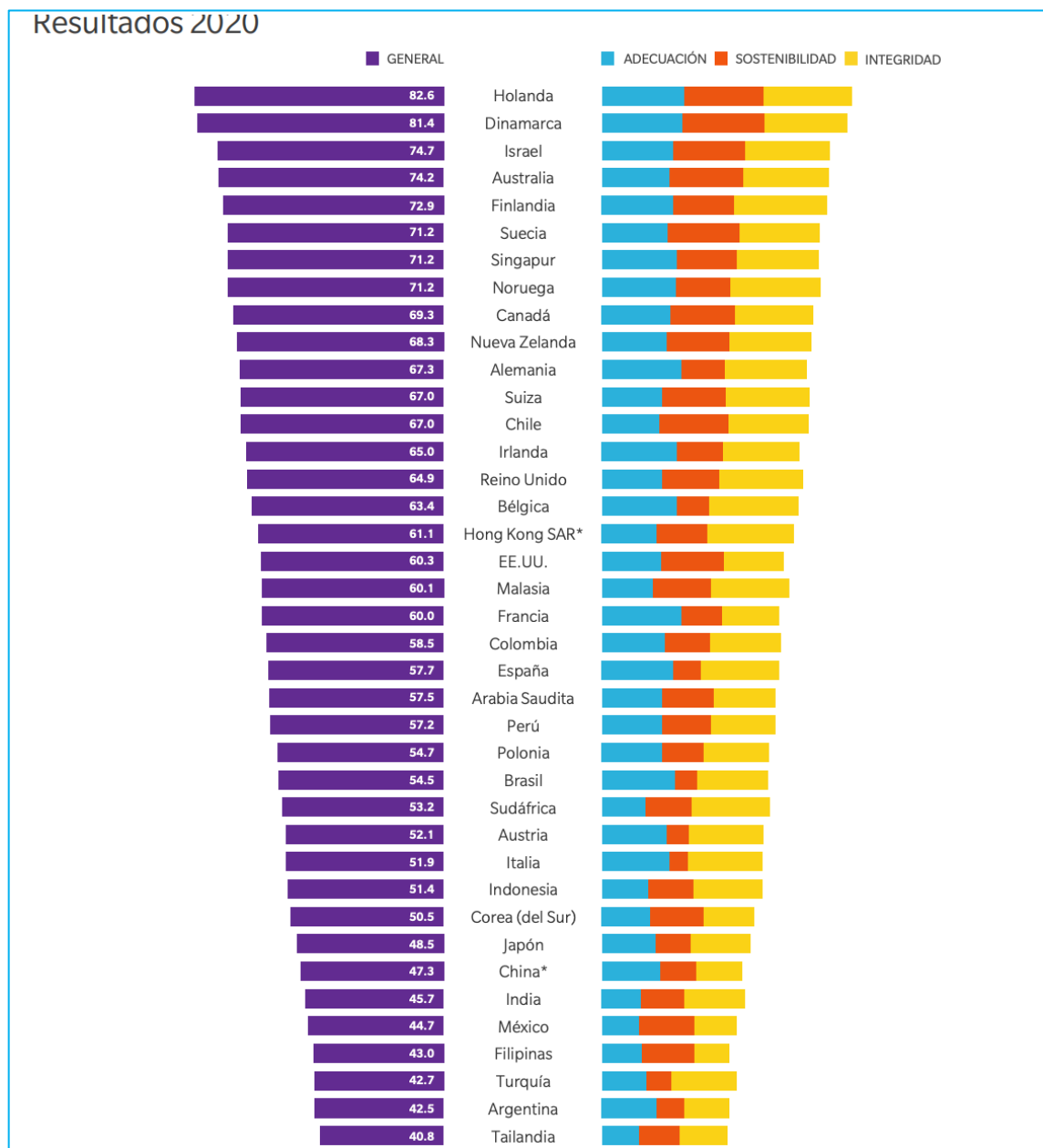
Tabla N° 1: Calificación según las edades de jubilación por países - 2020

Grado	Valor del Índice	Sistema	Descripción
A	>80	Países Bajos Dinamarca	Un sistema de pensiones robusto y de primera clase que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75-80		Un sistema de pensiones que tiene una estructura sólida, con muchas buenas características, pero que tiene algunas áreas de mejora que lo diferencian de un sistema de categoría A.
B	65-75	Israel Australia Finlandia Suecia Singapur Noruega Canadá Nueva Zelanda Alemania Suiza Chile Irlanda	
C+	60-65	Reino Unido Bélgica Hong Kong SAR* EE.UU. Malasia Francia	Un sistema de pensiones que tiene algunas buenas características, pero que también tiene importantes riesgos y / o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, se puede cuestionar su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo.
C	50-60	Colombia España Arabia Saudita Perú Polonia Brasil Sudáfrica Austria Italia Indonesia Corea del Sur	
D	35-50	Japón China* India México Filipinas Turquía Argentina Tailandia	Un sistema de pensiones que tiene algunas características deseables, pero también tiene importantes debilidades y / u omisiones que deben abordarse. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.
E	<35	No Aplica	Un sistema de pensiones deficiente que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existir.

Fuente: Basado en el Índice Mundial de Pensiones MERCER CFA Institute 20120, página 6.

Por otro lado, se revisó a los países con los mejores sistemas de pensiones en el mundo, según los criterios de adecuación, sostenibilidad e integridad en la **Figura N°2**.

Figura N° 2: Países con los mejores Sistemas de Pensiones en el Mundo – 2020



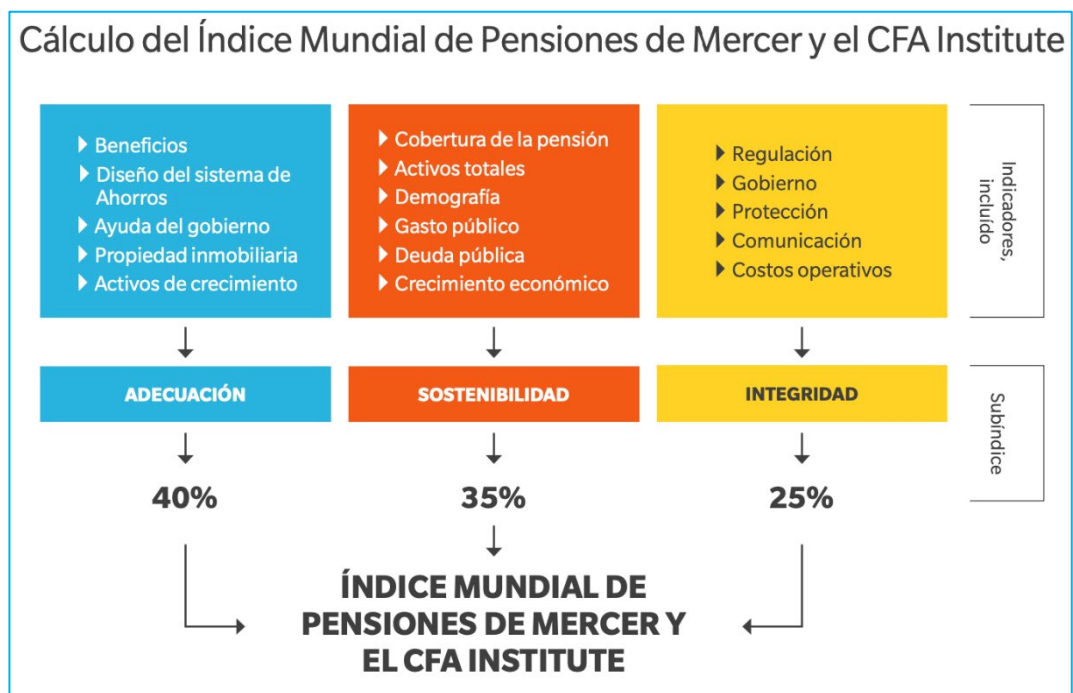
2020 - Primeros puestos



Fuente: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>

De acuerdo al informe publicado, el cálculo del Índice Mundial de Pensiones de Mercer y el CFA Institute se efectuó tomando en cuenta los indicadores detallados en la **Figura N° 3**.

Figura N° 3 – Indicadores del Cálculo del índice Mundial de Pensiones



Fuente: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>

Asimismo, se coloca los parámetros de referencia para un sistema ideal de pensiones, conforme se señaló anteriormente: adecuación, sostenibilidad e integridad y como se expone en la **Figura N° 4**.

Figura N° 4 – Parámetros de referencia del sistema ideal de pensiones



Fuente: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>

Estos parámetros sirven de referencia a nivel mundial para aplicarse y lograr un sistema de pensiones que beneficie a la población y lograr su sostenibilidad a largo plazo en el marco del envejecimiento de la población.

2.1.2 Contexto Regional

Levy (2017) en su artículo “La informalidad laboral y el desastre de las pensiones”¹³ describía que, durante dos décadas, a partir de los años noventa, los países de América Latina y El Caribe se enzarzaron en un debate a propósito de cuál sería el tipo de sistema de pensión que mejor proveería para los ciudadanos jubilados. Se preveía que las poblaciones envejecerían rápidamente. Los presupuestos eran ajustados y las tasas de ahorro privado y nacional eran bajas. (...) Había quienes pensaron que los países deberían conservar los sistemas tradicionales de reparto en los que las jubilaciones se pagan con las contribuciones actuales de la población trabajadora más joven. Otros pensaban que debían adoptar los sistemas de capitalización individual basados en las contribuciones de las personas más un retorno del mercado. Añade que ambos

¹³ www.blogs.iadb.org : la informalidad laboral y el desastre de las pensiones por Santiago Levy, julio 22, 2016.

sistemas, uno gestionado por el Estado frente a los sistemas dependientes del mercado estuvo cargado de elementos ideológicos.

Tomando como base los sistemas de cuentas individuales, el autor señala que en México, Perú, Colombia y Chile este sistema no ha funcionado como se esperaba dado que han vivido el período de transición a estos sistemas desde los años 80. (...) Estos sistemas se fundaron en las mismas bases inestables y han acabado produciendo resultados similares a saber, cobertura insuficiente y ahorros insuficientes para la jubilación.

Hacia principios de la década del 2000, en numerosos países de la región era evidente que ninguno de los dos sistemas funcionaba realmente y que un gran número de personas estaba llegando a una edad avanzada en condiciones de pobreza. Es por esto, que se llevó a cabo otro intento para lidiar con las fallas de los sistemas. Éste se produjo bajo la forma de pensiones financiadas por el Estado (ejemplo de ello pensión 65), que proveía a numerosos jubilados en dificultades, independientemente de los pagos anteriores. Estas pensiones, denominadas por el autor, inadecuadamente no contributivas (porque al final alguien tiene que pagar) se han vuelto endémicas en la región.

El trabajo sobre “El Presente y Futuro de las Pensiones en América Latina y El Caribe” (2018) detalla un aspecto importante de la brecha de género colocando como ejemplo la elaboración del siguiente cuadro en base a dos trabajadores hipotéticos:

Tabla N° 2: Características de los trabajadores hipotéticos en el escenario base

	Hombre casado	Mujer casada
Año de retiro	2015	2015
Edad del cónyuge	Tres años menor	Tres años mayor
Edad de comienzo de la vida laboral	20	20
Edad de término de la vida laboral	Edad mínima de jubilación establecida para hombres (R_H)	Edad mínima de jubilación establecida para mujeres (R_M)
Años contribuidos / Densidad de contribución	$R_H - 20 / 100\%$	$R_M - 20 / 100\%$
Salario en el momento del retiro	Salario medio formal	Salario medio formal
Incremento salario real	2%	2%
Beneficios de sobrevivencia	Sí	Sí

Fuente: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>

De acuerdo al cuadro elaborado por el grupo de investigadores del BID, se tiene como ejemplo a un hombre y una mujer, ambos han contribuido en toda su vida laboral desde los 20 años. Ambos se pensionan desde el 2015 con las reglas vigentes en el país a la edad normal de jubilación¹⁴, con un salario medio del trabajador formal que ha ido creciendo de manera real en un 2%. Se tiene dos tipos de comentarios para entender por qué los indicadores principales del trabajo variarían entre hombre y mujeres.

Primero, porque varios países de la región tienen edades de retiro diferenciadas entre hombres y mujeres, esto tendrá un impacto en la tasa de reemplazo de los sistemas contributivos, dado que las mujeres tendrán menos años potenciales de cotización entre la edad de comienzo de la vida laboral (fijada en 20 años) y la edad de retiro. Segundo las mujeres tienen mayores esperanzas de vida. Esto impacta en la tasa de reemplazo de los sistemas de contribución definida, dado que, para el propósito del ejercicio, los cálculos de las rentas vitalicias se hacen separadamente para hombres y para mujeres, lo que implica que la mayor longevidad de las mujeres se traduce en una pensión menor.

¹⁴ Este es un supuesto simplificador importante debido a que muchos sistemas de seguridad social incluyen esquemas de retiro anticipado/tardío o específico a ciertas actividades económicas (además de consideraciones de género) que inhabilitarían un análisis comparativo regional.

A pesar de su importancia, las características y consecuencias de los distintos diseños del sistema de pensiones para los ciudadanos y para los estados resultan ampliamente desconocidas en América Latina y El Caribe, una región donde solo el 52,8% de los trabajadores cotiza a pensiones en un momento dado (SIMS, 2015) y donde además se empiezan a ver importantes problemas de sostenibilidad financiera en algunos países y adecuación (o nivel de pensión) en otros.

2.1.3 Contexto Local

Según el informe del Instituto Mercer CFA, Brasil, Colombia y Perú tienen un sistema que cuenta con buenas características, pero que también tienen importantes riesgos y/o deficiencias que deben abordarse. Sin estas mejoras, se puede cuestionar su eficacia y/o sostenibilidad a largo plazo.

Como se había detallado en la introducción, el Perú tiene dos sistemas que las personas pueden elegir al inicio de su vida laboral, el sistema de reparto (administrado por el Estado-ONP) o el sistema privado (administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones-AFPs). La pensión mínima solo cubre a los que están afiliados al sistema de reparto¹⁵. En el sistema privado de pensiones cada afiliado construye su fondo individual, este fondo se compone de los aportes y de la rentabilidad generada por las inversiones generadas por la AFP que escogió cada afiliado. No se exige un tiempo mínimo de aportes para jubilarse por edad legal pero la frecuencia de los aportes es importante para que la pensión sea mayor¹⁶, es decir si se inicia aportes adecuados a temprana edad se obtendrá la pensión a la que aspira el afiliado¹⁷. El monto mínimo de aporte

¹⁵<https://www.sbs.gob.pe/sistema-privado-de-pensiones/temas-de-interes-del-spp/prestaciones/pension-minima-para-afiliados-al-sistema-privado-de-pensiones>

¹⁶<https://gestion.pe/blog/educacionprevisional/2020/08/cuales-son-las-caracteristicas-del-sistema-privado-de-pensiones-spp.html/>

¹⁷ <https://www.asociacionafp.pe/sistema-privado-pensiones/soy-independiente/>

es de noventa y tres soles, que corresponde al diez por ciento del ingreso mínimo vital.

Los cálculos de los beneficios en el sistema público, es para quienes alcancen entre 20 y 25 años de contribuciones es el ingreso promedio durante los últimos cinco años, si han contribuido entre 25 y 30, el ingreso promedio en los últimos cuatro años, si lo han hecho durante más de 30 años, el ingreso promedio de los últimos tres años. Para efectos del cálculo de la pensión no se ajustan los salarios. La pensión futura del asegurado se determina multiplicando el ingreso actual por la tasa de reemplazo correspondiente (por lo que no existe ningún ajuste). Para ello se asignan cinco tasas de reemplazo distintas según cada rango de edad:¹⁸

Tabla N° 3: Tasas de reemplazo según rango de edad

Rango de edad	Tasas de reemplazo	
	% por los 20 años de aporte	% por cada año adicional
0-36	30	2
37-46	35	2
47-56	40	2
57-61	45	2
62-110	50	4

Se aplican topes máximos y mínimos de S/ 857,36 y S/415,00, respectivamente. Además de la pensión futura del asegurado, se calcula la reserva correspondiente al derecho derivado generado por el cónyuge porque se asume que todos los asegurados son “casados”.

2.2 Marco Jurídico

De acuerdo al marco jurídico, en el Perú existen dos alternativas del sistema previsional:

¹⁸ [Panorama-de-las-Pensiones-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf](#)

2.2.1 Sistema Privado de Pensiones:

Creado en 1992, mediante Decreto Ley N° 27897, sistema donde el afiliado cotiza una contribución definida (descuento de un porcentaje de su salario) a una cuenta individual de capitalización (CIC) y es administrada por las AFPs (Administradoras de Fondos de Pensiones) con la finalidad de acumular un fondo pensionario individual y obtenerlo al momento de su cese laboral. Este sistema genera (debido a la inversión en activos de renta fija y renta variable) rendimientos sobre el fondo individual lo que permite al trabajador acumular una suma adicional a su cuenta individual.

2.2.2 Sistema de Reparto¹⁹:

Creado el 01 de mayo de 1973, mediante Decreto Ley N° 19990, sistema creado como un fondo común basado en un modelo solidario y de reparto, es decir los nuevos aportantes o trabajadores con ingresos (generación joven) pagarán la pensión de los pensionistas de hoy (generación antigua) a este hecho se le denomina “Contrato Social”. No existe una cuenta individual por aportante y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Este régimen ha sido desnaturalizado bajo un incentivo perverso por parte de los trabajadores y de algunos empleadores que permiten el retiro temprano del trabajador de planilla para evitar el pago del seguro social, aquel ganará un poco más de dinero, pero se convertirá en un informal y por lo tanto no aportará al sistema para su jubilación y este generará a largo plazo, una carga económica para el Estado y para los contribuyentes.

2.2.3 Otros regímenes administrados por la ONP

- **Régimen del Decreto Ley N° 20530**, creado el 27 de febrero de 1974 (llamada cédula viva), actualmente es un sistema cerrado a nuevas inscripciones, la característica principal es que el cálculo de la pensión permite ajustar las prestaciones con relación a las remuneraciones del personal activo. La ONP se encarga de administrar este régimen

¹⁹ <https://www.onp.gob.pe/paginas/respuesta.aspx?UID=1>

únicamente en el caso de las entidades del Estado que fueron liquidadas. Es importante precisar que aquellas entidades activas tienen la responsabilidad de reconocer y pagar las pensiones de sus trabajadores cesantes bajo este régimen.

- **Régimen Especial de Seguridad Social Pesquero:** creado mediante Ley N° 30003 el 16 de marzo del 2013, el objetivo de la norma es que los trabajadores y pensionistas pesqueros tengan acceso a la seguridad social, se debe precisar que esta ley incluye a los asegurados y pensionistas de la ex Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.

- **Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS**

Pensión 65: creado el 19 de octubre del 2011 por Decreto Supremo N° 081-2011-PCM, es un programa del Estado Peruano que entrega una subvención económica de 250 soles bimestrales por persona a adultos mayores que superan los 65 años de edad y que viven en extrema pobreza, permitiéndoles cubrir sus necesidades básicas.

En los últimos 10 años, una parte de la población peruana formal aportante al sistema privado o AFPs manifestó su disconformidad con las comisiones creadas por el regulador con el que se inauguró este sistema, sumado a la falta de comunicación resultó en un desprestigio progresivo que se encuentra latente hoy y es carne para ser interpretado por el actual Congreso como demagogo populista, intentando destruir este sistema, perjudicando al afiliado, la economía y el prestigio del Perú como país confiable para invertir.

En ese sentido, la actual Comisión de Presupuesto del Congreso de la República aprobó el dictamen del Texto Sustitutorio que establece un Régimen Especial Facultativo de devolución de los aportes activos e inactivos al Decreto Ley N° 19990 con fecha 28 de agosto de 2020,

para que los afiliados menores de 55 años soliciten su retiro de aportes a la ONP²⁰ hasta por la suma de S/4300.00 (1 IUT).

Asimismo, el Congreso de la República había aprobado por insistencia la Ley N° 31083, ley que establecía la devolución total de los aportes a los afiliados de la ONP que, habiendo cumplido 65 años y que no cumplían con 20 años de aportaciones, solicitarían la devolución total de los aportes, así como la devolución de 1 UIT a los afiliados menores de 65 años y el pago de un bono extraordinario por el valor de S/ 930 soles.

El 04 de febrero del 2021, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la ley N° 31083 por la incompatibilidad con la esencia del sistema, por las graves consecuencias fiscales para el Estado Peruano que implicaba desembolsar 5,500 millones de soles lo que correspondía al 1% del PBI.

Sobre las variaciones en la carrera laboral, se tienen dos variables:

i. Retiro anticipado: Es posible recibir la pensión de jubilación antes de los 65 años bajo los siguientes esquemas:

- **Jubilación anticipada** (Ley N° 29426 para afiliados al SPP): es la pensión de jubilación que el afiliado puede obtener antes de cumplir la edad legal de jubilación (65 años), siempre y cuando el saldo de la CIC sea suficiente para otorgarle una pensión igual o mayor al 50% al promedio de sus remuneraciones efectivamente percibidas y rentas declaradas durante los últimos 10 años (120 meses) anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de jubilación, actualizada por IPC.

²⁰ Oficina de Normalización Previsional.

- **Jubilación anticipada para afiliados que realizan actividades de riesgo** (Ley N° 27252)²¹ : es aquel tipo de jubilación al que pueden acceder aquellos afiliados que realicen trabajos pesados y de riesgo para su vida o salud.

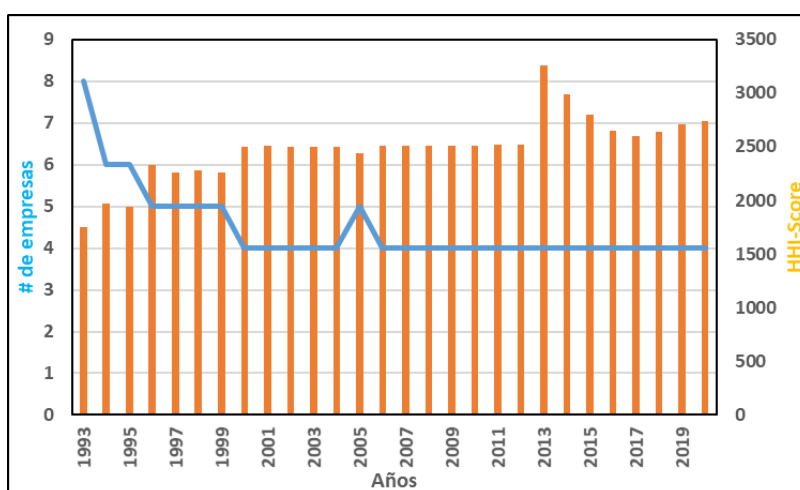
ii. Retiro tardío: Es posible diferir la pensión después de los 65 años y no se penaliza por ello. En el caso del sistema público, una vez cumplido el requisito de haber contribuido 20 años, si el afiliado tiene una edad de 65 o más recibe un incremento del 4% de la tasa de remplazo adicional por año, en tanto que el monto de la pensión máxima no supere los 857 soles.

2.3 Contexto Competitivo de las AFP's

Oferta del sector

En el año 1993 cuando se creó el sistema de privado de pensiones, se iniciaron con 8 empresas, pasado solo un año el sistema se estaba reduciendo a solo 6 empresas hasta el año 1995, de ahí hasta el año 1999 fueron sólo 5 empresas, de ahí en adelante sólo han sido cuatro empresas, con excepción del año 2005 que fueron 5 empresas.

Figura N° 5: Gráfico de cantidad de empresas vinculadas al AFP: periodo 1993 al 2020



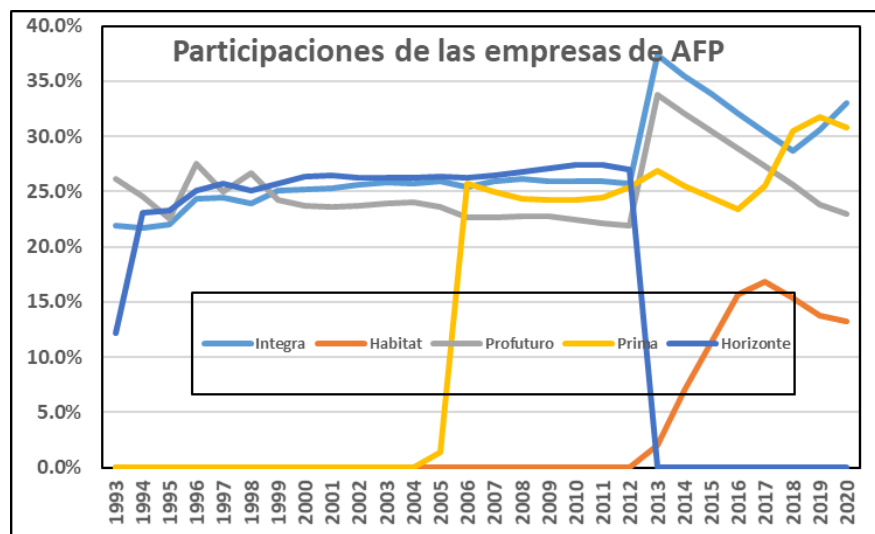
(Fuente: Asociación de AFP)

²¹ Bajo este esquema especial, las edades de retiro van desde los 45 años, dependiendo de la exposición al riesgo, por ejemplo, en la minería se permite desde los 50 años y en la construcción, desde los 55 años.

Se debe mencionar que en el mercado se han mantenido dos empresas durante los 28 años del sistema éstas han sido Integra y Profuturo.

Estas empresas han estado compitiendo por el mercado, pero sin un claro ganador, pero prevaleciendo con mayor porcentaje del mercado desde el año 1999 Integra.

Figura N° 6: Participación de AFPs: Integra, Habitat, Prima y Profuturo – periodo 1993 al 2020



(Fuente: Asociación de AFP)

Índice de Herfindahl

Para medir el nivel de concentración de este mercado, se utiliza el índice de Herfindahl que se calcula a través de la suma de los cuadrados de las participaciones de las empresas.

Se debe mencionar que esta participación es hallada basándose en el número de clientes que tiene cada empresa en el mercado. Este índice muestra que, si las empresas superan la calificación de 2500, se debe considerar que es un mercado altamente concentrado, si se encuentra entre 1500 y 2500 se debe considerar al mercado medianamente concentrado, pero si es inferior a 1500, se considera desconcentrado.

De los 28 años que han transcurrido, se concluye que el mercado ha estado altamente concentrado en 20 años y mediadamente concentrado en sólo 8 ocasiones. Prácticamente, desde el año 2000 en adelante el mercado ha sido altamente concentrado con excepción del año 2005.

Tabla N° 4: Participación de Afiliados activos al sistema de pensiones durante el periodo de funcionamiento

#	AFP	Periodo de funcionamiento	Años								Func.
			1993	1994	1995	2000	2010	2015	2018	2020	
1	Integra	1993 - 2020	21.9%	21.7%	22.0%	25.2%	25.9%	33.8%	28.6%	33.0%	28 años
2	Habitat	2013 - 2020	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.3%	15.3%	13.3%	8 años
3	Profuturo	1993 - 2020	26.1%	24.5%	22.5%	23.7%	22.5%	30.5%	25.6%	23.0%	28 años
4	Prima	2005 - 2020	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	24.2%	24.4%	30.5%	30.8%	16 años
5	Horizonte	2001 - 2012	12.2%	23.1%	23.3%	26.3%	27.4%	0.0%	0.0%	0.0%	12 años
6	Union_vida	2000 - 2005	0.0%	0.0%	0.0%	24.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6 años
7	Union	1993 - 1999	12.1%	14.7%	16.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7 años
8	Nueva_vida	1993 - 1999	3.1%	4.9%	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7 años
9	El_roble	1993 - 1995	12.4%	11.1%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3 años
10	Providencia	1993 - 1993	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1 años
11	Megafondo	1993 - 1993	11.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1 años
HHI-Score			1,749.1	1,967.5	1,941.1	2,503.4	2,513.5	2,796.9	2,636.8	2,738.5	
Tipo concentración			Medianamente	Medianamente	Medianamente	Altamente	Altamente	Altamente	Altamente	Altamente	
# empresas			8	6	6	4	4	4	4	4	

(Fuente: Asociación de AFP)

Esto es importante señalar porque se aprecia que el mercado tiene poca competencia, lo que puede generar que este mercado trabaje como un oligopolio y deje desprotegido al cliente, debido a que entre empresas pueden llegar a un acuerdo para poder dividirse el mercado. Cabe mencionar que las empresas que ahora compiten fuertemente son: Integra, con una participación del mercado de 33%, y Prima con 30.8%, dejando a Profuturo con una participación de solo el 23% y relegado en el último lugar a Habitat con sólo el 13.3%.

Distribución de las inversiones

Como se ha explicado anteriormente, las inversiones de las AFP son de los depositantes, las cuales totalizan los 157.7 mil millones de soles a fines de mayo del 2020. Los fondos se invierten de manera casi proporcional entre el mercado nacional y el mercado extranjero. Dentro del país, se invierte 90.6 mil millones de soles y en el mercado externo 70.7 mil millones de soles.

Tabla N° 5: Cartera administrada por sector económico y tipo de fondo de pensiones al mes de mayo 2020

TIPO DE INSTRUMENTO	CARTERA POR TIPO DE INSTRUMENTO Y SECTOR DEL EMISOR				
	(En miles de Soles)				
	Al 29-05-2020				
	HABITAT	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	SPP
I. NACIONAL	S/ 6,405,083	S/ 32,185,279	S/ 21,320,514	S/ 30,695,687	S/ 90,606,564
1. Gobierno	S/ 2,452,230	S/ 12,979,551	S/ 8,408,657	S/ 11,262,941	S/ 35,103,379
2. Sistema Financiero	S/ 1,119,334	S/ 7,387,322	S/ 5,130,891	S/ 8,447,528	S/ 22,085,075
3. Sistema no Financiero	S/ 2,381,172	S/ 8,371,381	S/ 5,483,351	S/ 8,223,094	S/ 24,458,998
4. Administradoras de Fondos	S/ 63,753	S/ 2,055,179	S/ 1,221,786	S/ 1,771,818	S/ 5,112,535
5. Sociedades Titulizadoras	S/ 388,595	S/ 1,391,846	S/ 1,075,829	S/ 990,307	S/ 3,846,577
II. EXTRANJERO	S/ 5,159,578	S/ 26,529,961	S/ 18,409,954	S/ 20,606,579	S/ 70,706,072
1. Gobierno	S/ 373,876	S/ 2,011,609	S/ 966,413	S/ 1,933,833	S/ 5,285,730
2. Sistema Financiero	S/ 46,723	S/ 622,375	S/ 984,802	S/ 968,130	S/ 2,622,030
3. Sistema no Financiero	S/ 50,860	S/ 222,225	S/ 437,772	S/ 1,454,902	S/ 2,165,759
4. Administradoras de Fondos	S/ 4,688,119	S/ 23,673,753	S/ 16,020,966	S/ 16,249,715	S/ 60,632,553
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-S/ 63,572	-S/ 151,825	S/ 3,584	-S/ 3,357,068	-S/ 3,568,881
TOTAL	S/ 11,501,089	S/ 58,563,415	S/ 39,734,051	S/ 47,945,199	S/ 157,743,755

(Fuente: Asociación de AFP)

Integra lidera el mercado con 58.6 mil millones de soles del fondo total, en segundo lugar, Prima con 47.9 mil millones de soles, 39.7 mil millones de soles para Profuturo y finalmente con sólo 11.5 mil millones de soles Habitat.

Integra es el que más invierte en el mercado local con 32.2 mil millones de soles, seguido de Prima por 30.7 mil millones de soles, apenas 1.5 mil millones de soles de diferencia.

Mientras en el mercado externo claramente lo lidera Integra con 26.5 mil millones de soles, dejando a Prima en el segundo lugar con 20.6 mil millones de soles y una diferencia de casi 6 mil millones de soles.

Análisis Vertical de las inversiones

Como se puede ver, en el sector nacional ocupa el 57.4% de la inversión total, mientras que el sector externo es el 44.8%, las operaciones de tránsito es el 2.3%, pero en sentido negativo a la inversión.

AFP Prima, perteneciente a Credicorp, tiene invertido en instrumentos financieros de emisores locales el 64% de su cartera.

Profuturo, perteneciente a un grupo extranjero, invirtió el 46.3% de su cartera en instrumentos financieros de emisores extranjeros.

Tabla N° 6: Análisis Vertical de Inversión de la cartera por instrumento y sector del emisor Cartera al mes de mayo 2020

TIPO DE INSTRUMENTO	CARTERA POR TIPO DE INSTRUMENTO Y SECTOR DEL EMISOR				
	ANÁLISIS VERTICAL				
	Al 29-05-2020				
	HABITAT	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	SPP
I. NACIONAL	55.7%	55.0%	53.7%	64.0%	57.4%
1. Gobierno	21.3%	22.2%	21.2%	23.5%	22.3%
2. Sistema Financiero	9.7%	12.6%	12.9%	17.6%	14.0%
3. Sistema no Financiero	20.7%	14.3%	13.8%	17.2%	15.5%
4. Administradoras de Fondos	0.6%	3.5%	3.1%	3.7%	3.2%
5. Sociedades Titulizadoras	3.4%	2.4%	2.7%	2.1%	2.4%
II. EXTRANJERO	44.9%	45.3%	46.3%	43.0%	44.8%
1. Gobierno	3.3%	3.4%	2.4%	4.0%	3.4%
2. Sistema Financiero	0.4%	1.1%	2.5%	2.0%	1.7%
3. Sistema no Financiero	0.4%	0.4%	1.1%	3.0%	1.4%
4. Administradoras de Fondos	40.8%	40.4%	40.3%	33.9%	38.4%
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-0.6%	-0.3%	0.0%	-7.0%	-2.3%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(Fuente: Asociación de AFP)

A pesar de que el sector interno o nacional es donde más se invierte, el sector externo está concentrado en Administradoras de fondos, con el 38.4% del total de la inversión de las AFPs, totalizando 60.6 mil millones de soles. Este punto se subdivide en dos, los Fondos Mutuos Alternativos en el extranjero que apenas participan con el 5.6% del total del fondo y 8.8 mil millones de soles, frente a los Fondos Mutuos extranjeros que nuestras AFPs tienen invertidos casi la tercera parte con 51.8 mil millones de soles y un 32.9% de participación.

El segundo lugar de inversión es en el gobierno nacional, con 22.3% y unos 35.1 mil millones de soles, básicamente bonos soberanos.

En tercer lugar, se encuentra el sistema no financiero peruano con el 15.5% de participación y en el cuarto lugar se encuentra el sistema financiero peruano con el 14% del total de fondos, donde la AFP Prima es la líder.

Análisis horizontal (en el mismo periodo)

A diferencia del análisis inicial, se puede ver que, a dos meses de la pandemia, el porcentaje de participación de los fondos es liderado con cierta holgura por Integra con el 37.1% y en segundo lugar con 30.4% está la AFP Prima con el 30.4% y con la cuarta parte de las inversiones se relega Profuturo y con el sólo 7.3% muy lejos se encuentra la AFP Hábitat – ver **Tabla N° 7**.

Tabla N° 7: Análisis Horizontal de Inversión de la cartera por instrumento y sector del emisor Cartera al mes de Mayo 2020

TIPO DE INSTRUMENTO	CARTERA POR TIPO DE INSTRUMENTO Y SECTOR DEL EMISOR				
	ANÁLISIS CON EL SPP				
	Al 29-05-2020				
	HABITAT	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	SPP
I. NACIONAL	7.1%	35.5%	23.5%	33.9%	100.0%
1. Gobierno	7.0%	37.0%	24.0%	32.1%	100.0%
2. Sistema Financiero	5.1%	33.4%	23.2%	38.2%	100.0%
3. Sistema no Financiero	9.7%	34.2%	22.4%	33.6%	100.0%
4. Administradoras de Fondos	1.2%	40.2%	23.9%	34.7%	100.0%
5. Sociedades Titulizadoras	10.1%	36.2%	28.0%	25.7%	100.0%
II. EXTRANJERO	7.3%	37.5%	26.0%	29.1%	100.0%
1. Gobierno	7.1%	38.1%	18.3%	36.6%	100.0%
2. Sistema Financiero	1.8%	23.7%	37.6%	36.9%	100.0%
3. Sistema no Financiero	2.3%	10.3%	20.2%	67.2%	100.0%
4. Administradoras de Fondos	7.7%	39.0%	26.4%	26.8%	100.0%
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	1.8%	4.3%	-0.1%	94.1%	100.0%
TOTAL	7.3%	37.1%	25.2%	30.4%	100.0%

(Fuente: Asociación de AFP)

Dentro de las inversiones nacionales, el grupo Integra participa con el 35.5%, dejando muy de cerca en el segundo lugar a Prima con el 33.9%.

Mientras que, en el sector externo, Integra se sigue manteniendo en el primer lugar con el 37.5%, mientras que mantiene también su segundo lugar con el 29.1%, muy lejos del primer lugar.

Rendimiento

La “Asociación de AFPs” define rentabilidad, o rendimiento, como “la relación entre el monto de una determinada inversión y los beneficios obtenidos en el plazo determinado”. En el caso del Perú, se ha dividido en cuatro tipos de fondos, estos son: Fondo 0, Fondo 1, Fondo 2 y Fondo 3. Mientras mayor valor o categoría

tenga el fondo, se asume que debe tener mayor rendimiento y por ende mayor riesgo.

Básicamente, las inversiones de los fondos se dividen en dos tipos uno es deuda y el otro es capital, el primero es con bajo riesgo y menor rentabilidad. El segundo es con alto riesgo y mayor rentabilidad. En el fondo 0, más se invierte en deuda y menos en capital, es un fondo por lo tanto de bajo riesgo y poca rentabilidad, normalmente se les recomienda a personas que están por llegar a su etapa de jubilación.

Mientras que el fondo 3, la mayor parte de la inversión está en capital y baja inversión en deuda, el riesgo es altísimo pero la rentabilidad también es muy buena. Normalmente se le recomienda a los que están recién iniciando su jubilación o tiene una edad inferior a los 40 años. El fondo uno tiene un poco más de deuda que capital mientras que el fondo dos tiene más capital que deuda, el primero tiene un rendimiento y riesgo por debajo del último.

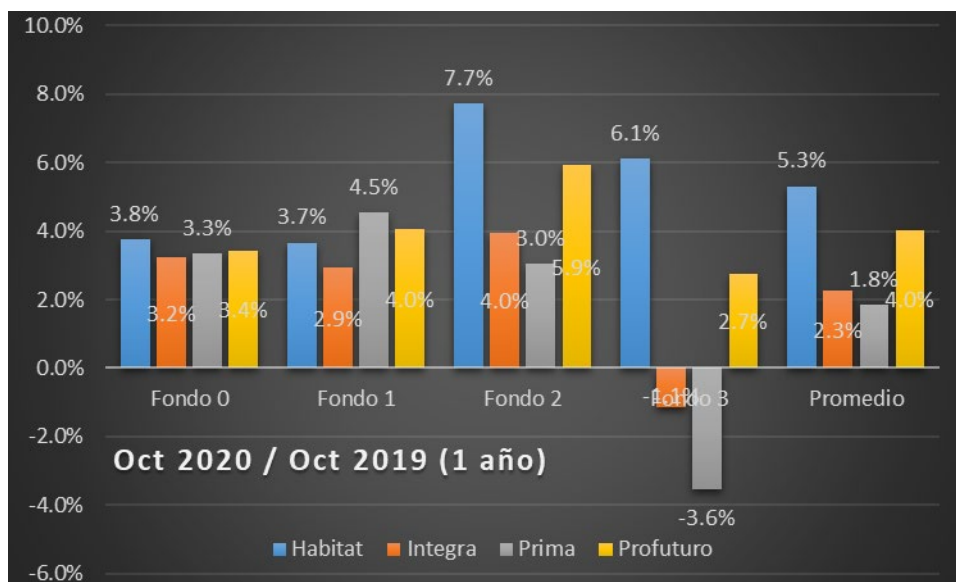
Rendimiento a un año

Se debe recordar que este periodo de pandemia ha hecho que todo cambie en el sistema, en primer lugar, porque muchos dejaron de aportar, en segundo lugar, porque muchos han retirado sus fondos de la AFP. En el primer caso – *muchos dejaron de aportar* – porque sus ingresos disminuyeron o se quedaron sin trabajo. En el segundo caso – *muchos han retirado sus fondos de la AFP* – además del caso anterior, se suma el hecho de que muchos de los aportantes dada la coyuntura que se vive por la pandemia, se ven en la necesidad de retirar cierto porcentaje de su fondo de pensión, y destinarlos principalmente al pago de deudas o hipotecas, compra de medicamentos y productos de primera necesidad.

El rendimiento a un año hasta el fondo 2 ha tenido un resultado positivo, es decir desde el fondo 0 hasta el fondo 2, en las cuatro AFPs los inversionistas han tenido resultados positivos, en un año, mientras que en el fondo 3, Habitat y Profuturo

tuvieron resultados favorables a sus inversionistas, Integra y Prima generaron pérdidas a los mismos.

Figura N° 7: Rentabilidad por periodo de 1 año - octubre 2019 a octubre 2020



(Fuente: Asociación de AFP)

Habitat es la que mayor rendimiento promedio ha generado a sus inversionistas con 5.3%, en segundo lugar, Profuturo con 4.4%.

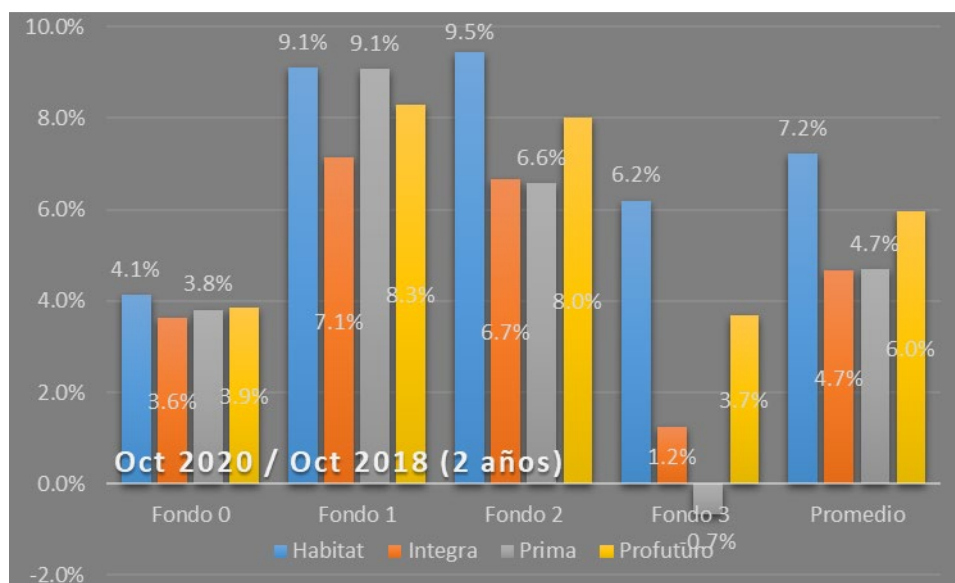
Cabe señalar que Habitat es la que ha tenido el mayor rendimiento promedio en los Fondos 0, 2 y 3, además de tener el mayor rendimiento de los cuatro fondos en todo el sector. Mientras que sólo en el Fondo 1 sólo obtuvo el tercer lugar con 3.7% de rentabilidad frente a 4.5% que obtuvo prima.

Rendimiento a dos años.

De los dos años, al menos uno de ellos no hubo pandemia, el rendimiento promedio del sector fue positivo, con 7.2% para la AFP Habitat y dejando en segundo lugar a Profuturo con sólo el 6%.

Habitat ganó en rentabilidad en todos los fondos incluido el fondo 2 (9.11% frente a 9.08% de Prima), se debe señalar que sólo un fondo tuvo pérdidas que es el Fondo 3 de Prima, mientras todos dejaron ganancias de al menos 1.2% en Integra en el fondo 3.

Figura N° 8: Rentabilidad por periodo de 2 años - octubre 2018 a octubre 2020



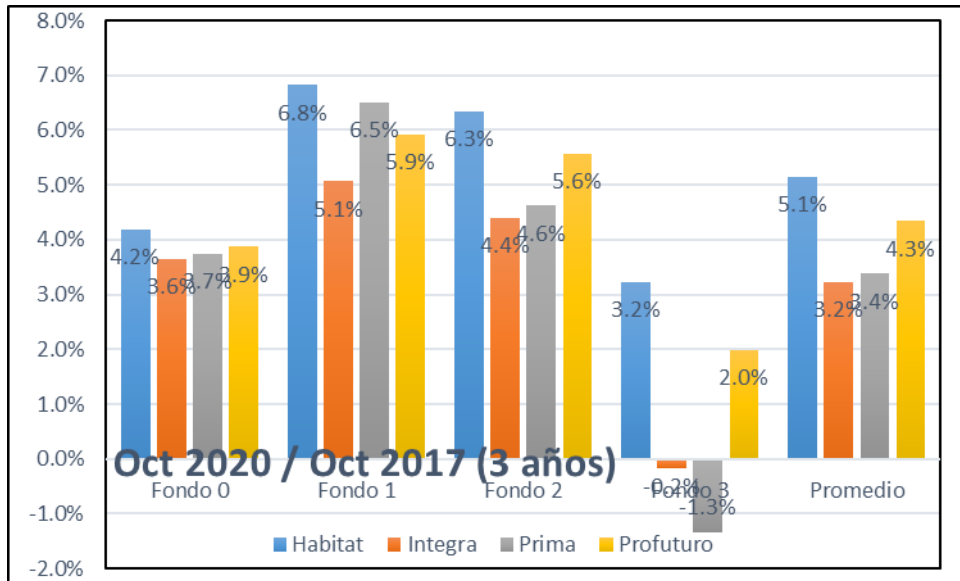
(Fuente: Asociación de AFP)

Rendimiento a tres años

Como en los años anteriores, sigue liderando AFP Habitat con una rentabilidad de 5.1% en tres años, seguido de Profuturo con 4.3% - ver **Figura N° 9**.

Nuevamente, la AFP Habitat lidera el mercado en cuanto a rentabilidad en los tres fondos, siendo el fondo de mayor desempeño el Fondo 1 para las 4 AFP y con 6.8% de Habitat. Prima e Integra vuelven a generar pérdidas para sus inversores en el Fondo 3, mientras y Profuturo y Habitat generaban 2% y 3.2% respectivamente.

Figura N° 9: Rentabilidad por periodo de 3 años - octubre 2017 a octubre 2020

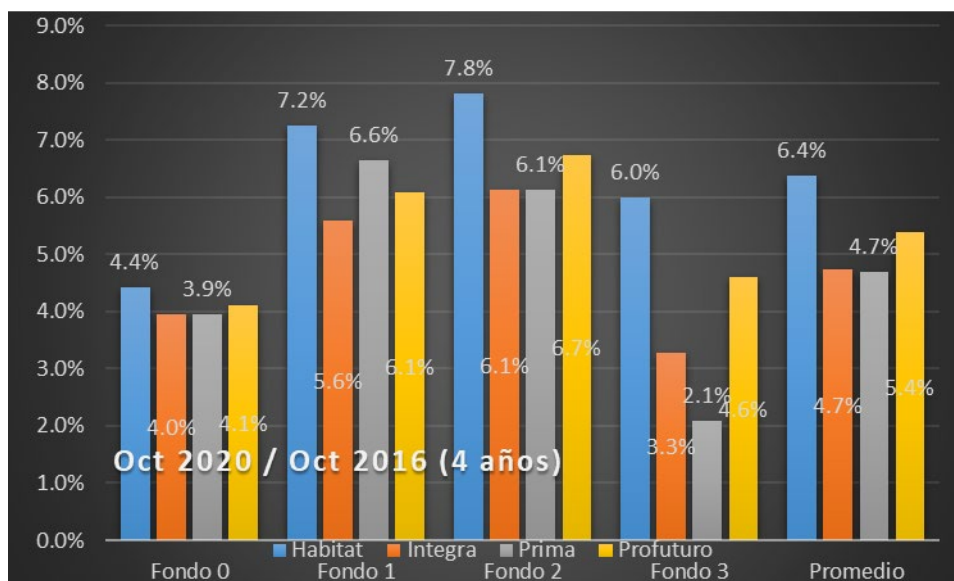


(Fuente: Asociación de AFP)

Rendimiento a 4 años

El rendimiento abarca gran parte de la época sin pandemia, en este caso se puede ver que todo el mercado ha tenido resultados positivos en sus cuatro fondos, nuevamente podemos encontrar que la AFP Habitat lidera el mercado en los cuatro fondos y con un rendimiento promedio de 6.4% frente al 5.4% de Profuturo. El fondo que mejor rentabilidad ha tenido ha sido el fondo 2, destacando que la máxima rentabilidad de Habitat de 7.8%. – ver **Figura N° 10**.

Figura N° 10: Rentabilidad por periodo de 4 años - octubre 2016 a octubre 2020



(Fuente: Asociación de AFP)

Comisiones

Como es de conocimiento general, el aporte obligatorio al fondo de pensiones de jubilación es del 10% de la remuneración bruta mensual. Asimismo, de manera adicional se cobra una Prima de seguros obligatoria del 13.5% del fondo que se está aportando. Finalmente, al porcentaje resultante debe sumársele las comisiones sobre flujo y/o sobre saldo.

Como se observa de la **Tabla N° 8**, las cuatro AFPs tienen porcentajes muy similares debido a su poder dentro del mercado. En efecto, según el índice de Herfindahl, es un mercado muy concentrado, y no hay necesidad de que estas empresas coludan y pacten un porcentaje de comisión mínimo, no entrarán a una guerra predatoria en comisiones ya que no tienen incentivos para hacerlo, en estos mercados de alta concentración hay poca competencia lo que conlleva a un pacto implícito en el cual todas las empresas están cómodas su posición, solo dispuestas a un cambio en su estructura ante modificaciones en las reglas del juego por parte del ente regulador.

Tabla N° 8: Comisiones y Primas de Seguro del SPP al devengue 2020-12

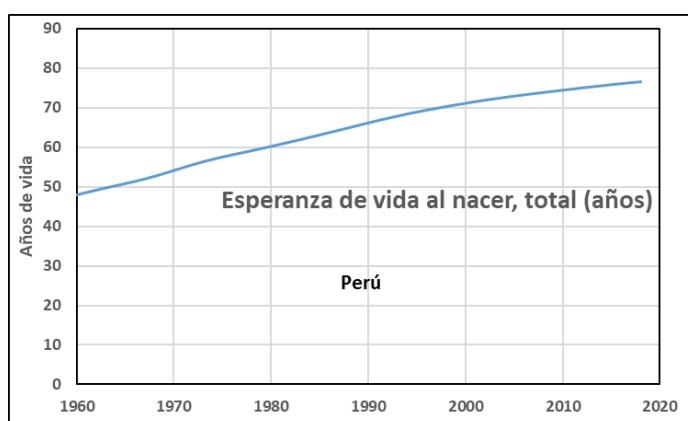
AFP	COMISIÓN SOBRE FLUJO (% Remuneración Bruta Mensual)	COMISIÓN MIXTA		PRIMA DE SEGUROS (%) (% Remuneración Bruta Mensual)	APORTE OBLIGATORIO AL FONDO DE PENSIONES (% Remuneración Bruta Mensual)	REMUNERACI ÓN MÁXIMA ASEGURABLE
		SOBRE FLUJO (% Remuneración Bruta Mensual)	ANUAL SOBRE SALDO			
HABITAT	1.47%	0.38%	1.25%	1.35%	10.00%	9,840.89
INTEGRA	1.55%	0.00%	0.82%	1.35%	10.00%	9,840.89
PRIMA	1.60%	0.18%	1.25%	1.35%	10.00%	9,840.89
PROFUTURO	1.69%	0.67%	1.20%	1.35%	10.00%	9,840.89

(Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP).

Jubilación

Conforme se observa en la **Figura N° 11**, en el año 1993 – año en que se establece por primera vez el sistema privado de pensiones –, la esperanza de vida al nacer era prácticamente de 68 años en promedio. Como dato adicional, cabe resaltar que la esperanza de vida promedio de las mujeres es cinco años más que los hombres, en el Perú. En esa época – año 1993 – había cierta discriminación entre hombres y mujeres para determinar la edad en la que podía jubilarse cada uno: la edad de jubilación de las mujeres era de 55 años de edad, mientras que la de los hombres, de 60 años.

Figura N° 11: Gráfica de Esperanza de vida al nacer de Perú desde 1960 al 2020



(Fuente: Banco Mundial BIRF – AIF)

A partir de la creación de las AFP, la edad de jubilación subió a los 65 años sin distinción de género, por lo que, en promedio, una persona podría disfrutar de su jubilación 3 años antes de su muerte – teniendo en cuenta la esperanza de vida promedio (este indicador y la edad límite, son importantes para el cálculo de requerimiento de capital que una compañía de seguros necesita para preservar su solvencia y garantice el pago a los jubilados, sin embargo la variación de estos indicadores no afecta a los contratos de los ya jubilados afiliados al SPP) – y si bien dicha pensión podría parecer bastante buena para esos 3 años, en la actualidad el promedio de años de vida también se ha elevado, siendo de aproximadamente 77 años. En tal sentido, el periodo para disfrutar de la pensión de jubilación promedio también es mayor, siendo de 12 años en promedio para los varones, mientras que para las mujeres es de 15 años, periodo en el que la pensión deberá ser suficiente para vivir.

Conclusiones

Tras analizar distintos puntos sobre el funcionamiento de las AFP's, es lógico entender que ellos tienen total disposición sobre el destino del dinero de los aportantes, ellos deciden en qué se invierte ese dinero, respetando los límites impuestos por el regulador. La única vez que el aportante tiene posibilidad de tomar una elección es cuando elige el tipo de fondo al que se acogerá. El disgusto de los aportantes se produce cuando, en un periodo de pérdidas para el fondo, la AFP gana dinero de igual forma. Esta disconformidad es entendible; sin embargo, pasa lo mismo cuando una empresa – independientemente de que está atravesando un mal momento financiero – debe cumplir sus obligaciones con sus trabajadores de igual forma. Sin embargo, existe un porcentaje de estos aportantes, que son los que perciben los ingresos más bajos (salario mínimo, usualmente), para los que el descuento mensual es significativo. Aunque existe posibilidad de que su salario aumente, en la mayoría de los casos, el salario se llega a duplicar como máximo. En tal sentido, este porcentaje de aportantes tiene una mala percepción del sistema de pensiones actual, pues la AFP “siempre gana” aunque su fondo atraviese pérdidas.

Para este grupo de personas, las AFPs podrían ofrecer una rentabilidad mínima por periodo; de tal manera que, en caso el fondo tenga un rendimiento negativo durante ese periodo, ya no se vean afectados. El ente regulador, en coordinación con las AFPs, podría crear un fondo de reserva que sirva de rescate ante estas situaciones y garantice por lo menos evitar pérdidas a este fondo especial de afiliados con ingresos mínimos.

Por otro lado, se debe considerar la inflación y la devaluación de la moneda nacional, ya que estos factores hacen que el retorno real de esa inversión durante ese periodo sea negativo. En tal sentido, garantizar una *no-pérdida* nominal ayudaría a ese grupo de personas de una manera significativa.

Definir un umbral dependerá de las condiciones del mercado en ese momento, lo fundamental sería garantizar que el costo de oportunidad del dinero de este grupo sea el mayor posible, tomando en cuenta que existe una posibilidad alta de que no cuenten con otro tipo de ahorro previsional.

2.4. Impuesto sobre la renta personal y contribuciones a la seguridad social

A continuación, se analizan los impuestos a los que una persona natural está sujeta.

2.4.1 Impuesto a los trabajadores

El impuesto a la renta anual de las personas naturales se puede clasificar en rentas de capital, rentas del trabajo y rentas de fuente extranjera, en caso corresponda. Las rentas de capital incluyen a las rentas netas de primera categoría provenientes del alquiler de bienes, y las rentas netas de segunda categoría originadas por la enajenación, redención o rescate, según sea el caso, de acciones, participaciones, bonos, títulos y otros valores mobiliarios. En contraste, las rentas del trabajo abarcan a las rentas netas de cuarta categoría derivadas del trabajo independiente y las de quinta categoría, provenientes del trabajo en relación de dependencia con el empleador.

Si bien en el tiempo las rentas y porcentajes han cambiado, según lo establecido en la normativa local, la ley del Impuesto a la Renta en su artículo 53° indica que el Impuesto a la Renta Anual se determina por separado como sigue:

- Las rentas netas de primera categoría con un impuesto anual de 6.25 %, sin compensación de pérdidas.
- Las rentas netas de segunda categoría que se han mencionado con un impuesto anual de 6.25%.
- Las rentas netas de cuarta y/o quinta categoría, con una escala progresiva acumulativa del impuesto de 8%, 14%, 17%, 20% y 30%.

Los contribuyentes sumarán y compensarán entre sí los resultados que arrojen sus fuentes productoras de renta extranjera; y, únicamente si de dichas operaciones resultara una renta neta, la misma se sumará a la renta neta del trabajo. No obstante, la renta neta de fuente extranjera por enajenación de valores mobiliarios debe sumarse a la renta neta de segunda categoría, según a los supuestos recogidos en el segundo párrafo del artículo 51° de la Ley del Impuesto a la Renta.

2.4.2 Contribuciones a la seguridad social por parte los trabajadores

El Decreto Ley N° 19990, norma que regula el Sistema nacional de pensiones comentado anteriormente, establece que la tasa de contribución del empleado al sistema público es del 13%, según lo establecido en el artículo 7°, donde se indica que las aportaciones a las que se refiere el inciso a) del artículo 6° de la misma Ley equivalen a un porcentaje del monto de la remuneración asegurable que percibe el trabajador, porcentaje que se fijará en cada caso por el Decreto Supremo DS N° 354-2020-EF, y se aplica un porcentaje fijo a dicha remuneración, de conformidad a lo establecido en la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 26504.

En cuando al sistema de retención en las AFP, según el artículo 30° de la Ley N° 29903, y concordante con el reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 068-2013-EF, indica que los aportes de los trabajadores dependientes pueden ser obligatorios o voluntarios. Los aportes obligatorios están constituidos por: (i) el 10% (diez por ciento) de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización, (ii) un porcentaje de la remuneración asegurable destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio, y (iii) los montos y/o porcentajes que cobren las AFPs por los conceptos establecidos en los literales a) o d) del artículo 24° de la misma Ley, aplicables sobre la remuneración asegurable.

2.4.3 Impuesto a los pensionados

No hay subsidio o descuento adicional o cambio en la tarifa de tributación para pensionados.

2.4.4 Impuesto a la renta de pensión

Las pensiones están exentas del pago de impuestos.

2.4.5 Programas de asistencia social

Pensión 65 es un Programa Nacional de Asistencia Solidaria, fue creado el 19 de octubre del 2011 mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM, con la finalidad de otorgar protección a los adultos a partir de los 65 años de edad que carezcan de las condiciones básicas para su subsistencia, que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad y que no puedan cubrir sus necesidades de subsistencia.

Desde su creación, este subsidio se ha dado de forma progresiva a los distritos más pobres del país. La normativa citada en el párrafo anterior establece que es un programa del Estado Peruano que entrega una subvención económica de 250 soles bimestrales por persona a adultos mayores que superan los 65 años y que

viven en extrema pobreza, permitiéndoles cubrir sus necesidades básicas. A la fecha, más de 126,000 adultos mayores se benefician de este programa.

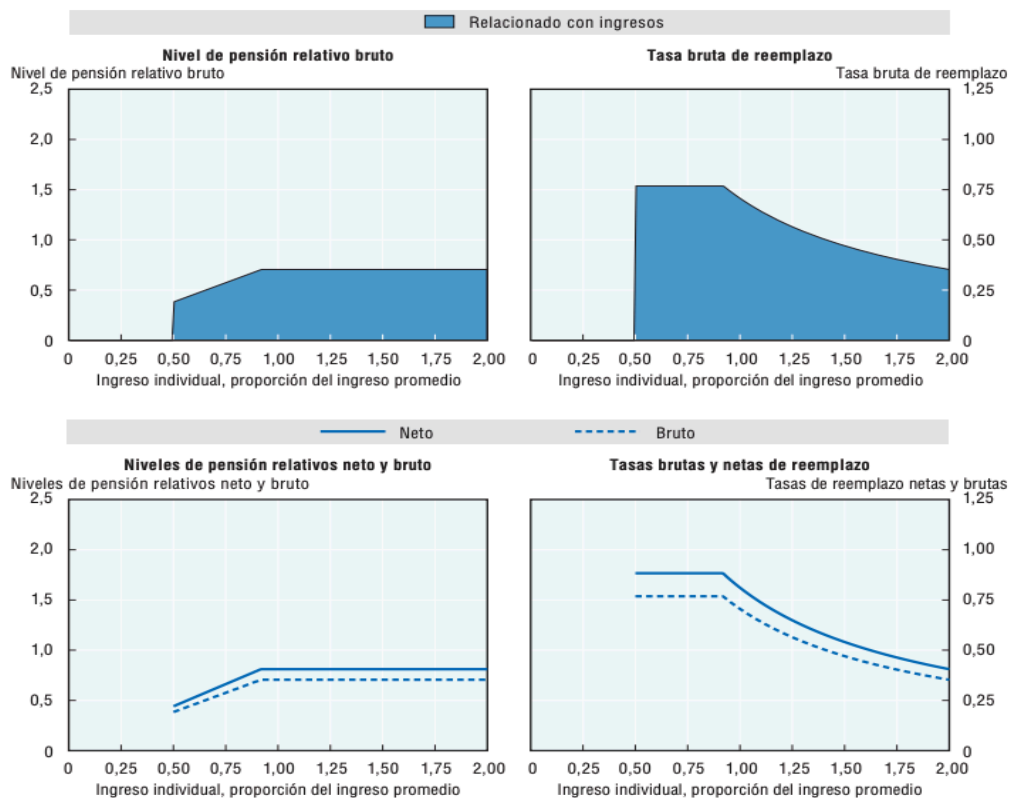
El Banco Interamericano de Desarrollo en conjunto con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y el Banco Mundial elaboraron una simulación del sistema de pensiones en el Perú en el 2004, tanto en el sistema público como el privado, donde se resumen todos los puntos hasta ahora expuestos.

La **Figura N° 12** y la **Figura N° 13** utilizan una escala estándar para facilitar las comparaciones entre países: la escala de las tasas de reemplazo alcanza el 125%, mientras que, en los valores relativos de pensiones, las tasas son 2,5 veces los ingresos medios. Los gráficos muestran los derechos de pensión para las personas que ganan entre un 50% y un 200% de los ingresos medios en toda la economía.

Cabe señalar que los valores de todos los parámetros de las pensiones y las figuras que se muestran a continuación están en proporción a los ingresos medios. Además, se muestra la tabla de valores de las pensiones, la tasa de sustitución y la riqueza de la pensión en los diferentes niveles individuales de ingresos para las pensiones obligatorias. Se presentan en términos brutos y netos (en estos últimos se toman en cuenta los impuestos y las contribuciones pagados en la elaboración de la pensión).

**Figura N° 12: Simulación de pensión en el Perú
(Sistema Público de Pensiones)**

Resultados de la simulación de pensión: Perú (Sistema público de pensiones)



Hombres Mujeres (en caso de diferir)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, múltiplo del promedio				
		0,5	0,75	1,0	1,5	2,0
Nivel de pensión relativa bruta (% ingreso promedio bruto)	62,2	38,4	57,6	70,6	70,6	70,6
Nivel de pensión relativa neta (% ingreso promedio neto)	71,5	44,2	66,2	81,1	81,1	81,1
Tasa de reemplazo bruta (% ingreso individual bruto)	76,8	76,8	76,8	70,6	47,0	35,3
Tasa de reemplazo neta (% ingreso individual neto)	88,3	88,3	88,3	81,1	54,1	40,6
Riqueza bruta de la pensión (múltiplo del ingreso promedio bruto)	12,0	12,0	12,0	11,0	7,3	5,5
Riqueza neta de la pensión (múltiplo del ingreso promedio neto)	13,4	13,4	13,4	12,3	8,2	6,2

Fuente: Panorama de las pensiones; América Latina y el Caribe © OCDE, Banco Mundial y BID 2014, pág. 156

En el primer cuadro de la primera fila, se muestra el nivel de pensión relativo, que es un indicador de la idoneidad pensional, muestra qué nivel de beneficio recibirá un pensionado en relación con la carga promedio de ingresos; como se muestra en el gráfico, el promedio de la pensión relativa bruta es de 54,9% y neta 56,8%.

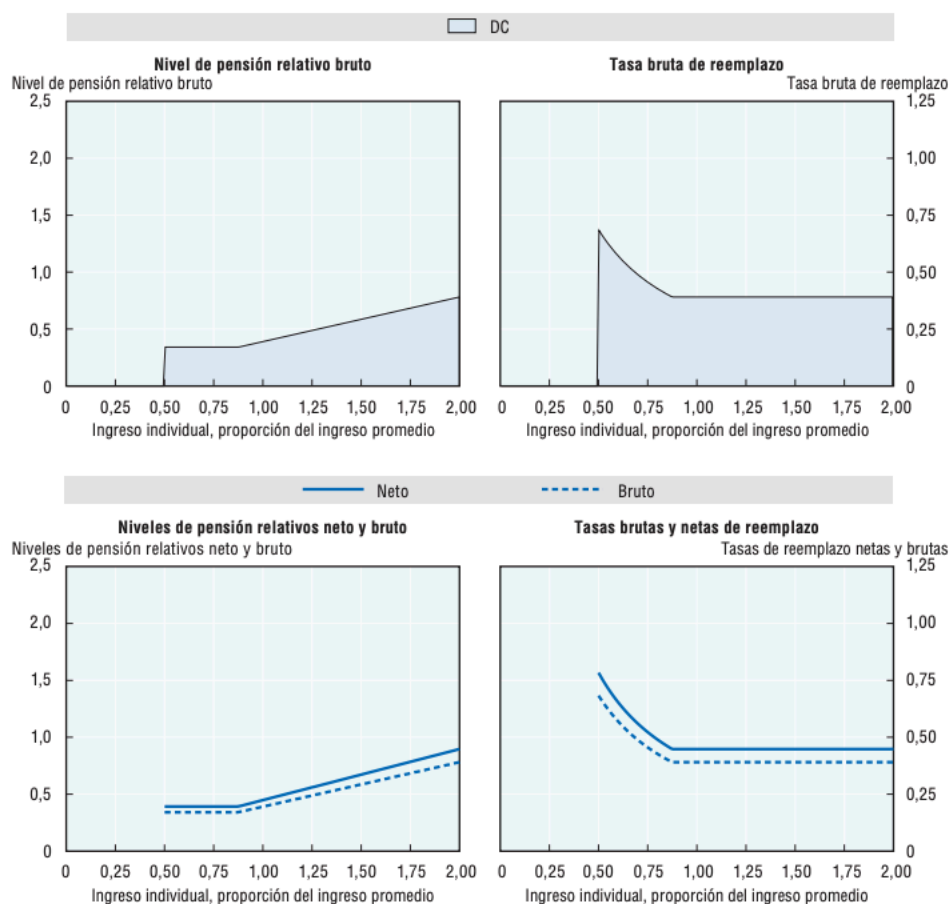
El segundo cuadro de la primera fila muestra la tasa bruta de reemplazo de las pensiones y el nivel de las pensiones en el momento de la jubilación en relación con los ingresos durante la vida laboral para trabajadores con ingresos promedio; la tasa bruta de

reemplazo bruto promedio en el Perú según el cuadro es de 76.8%, y la tasa bruta de reemplazo neto es de 88.3% , lo que quiere decir que se ofrecen tasas de reemplazo futuras altas.

Por otro lado, en la tercera fila se muestra el indicador de la riqueza bruta de las pensiones, que muestra el tamaño de la suma global que se necesitaría para comprar un flujo de pagos de pensiones equivalente al prometido por el sistema de pensiones obligatorio en un país. Este indicador se ve afectado por la esperanza de vida y por la edad a la que las personas perciben sus pensiones, así como por las reglas de indexación. Este indicador se mide como un múltiplo de los ingresos brutos anuales por género; en el caso de estudio, la riqueza bruta de pensión es de 12% del ingreso promedio bruto, y la riqueza neta de 13.4% del ingreso promedio neto.

**Figura N° 13: Simulación de pensión en el Perú
(Sistema privado de pensiones)**

Resultados de la simulación de pensión: Perú (Sistema privado de pensiones)



Hombres	Mujeres (en caso de diferir)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, múltiplo del promedio				
			0,5	0,75	1,0	1,5	2,0
Nivel de pensión relativa bruta		34,2	34,2	34,2	39,1	58,6	78,1
(% ingreso promedio bruto)							
Nivel de pensión relativa neta		39,2	39,2	39,2	44,8	67,2	89,6
(% ingreso promedio neto)							
Tasa de reemplazo bruta		42,2	68,3	45,5	39,1	39,1	39,1
(% ingreso individual bruto)							
Tasa de reemplazo neta		48,4	78,4	52,2	44,8	44,8	44,9
(% ingreso individual neto)							
Riqueza bruta de la pensión		8,1	13,1	8,7	7,5	7,5	7,5
(múltiplo del ingreso promedio bruto)		9,3	15	10	8,6	8,6	8,6
Riqueza neta de la pensión		8,1	13,1	8,7	7,5	7,5	7,5
(múltiplo del ingreso promedio neto)		9,3	15	10	8,6	8,6	8,6

Fuente: Panorama de las pensiones; América Latina y el Caribe © OCDE, Banco Mundial y BID 2014, pág. 156

En la **Figura N° 13**, se siguen los mismos parámetros expuestos en la **Figura N° 12**, pero se muestra el segundo nivel de beneficios obligatorios que se divide entre los proveedores públicos y privados.

En ese sentido, los trabajadores formales ejercen la opción de contribuir a esquemas de administración privada, aunque tienen la opción de elegir un esquema público. De dicho análisis, se determinó que el nivel de pensión relativa neta es de 39.2% en la proporción de los beneficios generados por el componente de contribución definida del sistema, y además muestran la tasa de reemplazo neta 48.4%, y por último indica que la riqueza neta de pensiones es de 9.3%.

2.5 Situación de los sectores desprotegidos frente al ahorro previsional

Un aspecto importante de los sistemas de pensiones es que la baja cobertura previsional de sectores desprotegidos alcanza al 68% de la PEA, luego existe una baja densidad de cotización, es decir el tránsito de dependientes e independientes. Por otro lado, debido a las licitaciones, se ha logrado que las comisiones mixtas bajen, pero las comisiones por flujo o remuneración y las comisiones por aporte voluntarios son aún elevadas.

Debido a estos aspectos, existe un rechazo y una pérdida del objetivo previsional por múltiples fuentes de retiro por lo que no existe garantía de una pensión mínima en el SPP. No menos importante es el bajo nivel de educación financiera y/o cultura previsional, ese 68% de la PEA informal o ahorra voluntariamente prefieren el corto plazo.

Como se aprecia en la **Figura N° 14**, casi la totalidad considera necesario ahorrar para la vejez, sólo el 2% indica que no es necesario hacerlo. No obstante, el 62% no realiza acción alguna para ahorrar para la vejez frente al 31% que sí realiza alguna acción.

Figura N° 14: Gráfico comparativo de la necesidad de ahorrar



Fuente: [http://www.congreso.gob.pe/docs/comisiones2020/cem-sistema-previsional/files/presentaciones/sbs_propuesta_de_reforma_del_sistema_de_pensiones_\(26.06.2020\).pdf](http://www.congreso.gob.pe/docs/comisiones2020/cem-sistema-previsional/files/presentaciones/sbs_propuesta_de_reforma_del_sistema_de_pensiones_(26.06.2020).pdf)

2.6. Stakeholders relevantes en el sistema previsional

En base en la metodología planteada por Mitchell, Angle y Wood (1997)²², se determinaron los *stakeholders* del sistema previsional peruano, los cuales serían los afiliados actuales, los accionistas, el ente regulador, las autoridades políticas, la población informal. Estos reunirían los tres atributos requeridos: poder, urgencia y legitimidad, los cuales se detallan a continuación,

2.6.1 Los afiliados

En el sistema previsional, los afiliados son los principales stakeholders. Se puede incluir en este grupo tanto a los aportantes activos, como a los afiliados no activos, y también a los pensionistas, quienes no tienen una actitud activa ante el sistema previsional, pues, bajo el sistema actual, no existe un incentivo real para aportar.

²² Mitchell, R. y otros (1997) Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts. Academy of Management Review. Volumen 22, N°4.

En efecto, en el sistema privado, la rentabilidad y el riesgo de pérdida son trasladados al aportante y, en el sistema previsional público, la pensión media no cubre al pensionista para vivir con la posibilidad de satisfacer sus necesidades vitales, lo que hace que los pensionistas busquen un sistema esperanzador para que puedan asegurar su propia supervivencia cuando se encuentren en la época de goce de sus aportaciones.

2.6.2 Los accionistas

Por el sistema privado, están la Asociación de Fondo de Pensiones (AFP) Privados que actualmente está compuesto por cuatro entidades, Integra Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) fundada el 19 de mayo de 1993, Habitat pertenece al grupo económico chileno Inversiones la Construcción., Prima creada en el año 2005, Profuturo que se fundó en 1993, todos amparados bajo la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) y regulado por la Superintendencia de banca y Seguros.

Por el sistema público, está la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la misma que depende del sector de Economía y Finanzas. Estos pueden generar sinergias entre los negocios previsional, financiero y asegurador

2.6.3 El ente regulador

Por el lado Privado, el ente regulador de las AFP del Perú es la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), normado por la Ley N° 28484, la cual autoriza y norma todas las actividades que pueden realizar las AFP. Su principal objetivo es asegurar la estabilidad de los fondos administrados y de las prestaciones. El regulador realiza una supervisión según procedimiento normado basada en riesgos.

En cuanto al sistema previsional público, actualmente no existe una entidad reguladora independiente para la ONP, por lo que el riesgo podría ser mayor para sus aportantes.

2.6.4 Las autoridades políticas

Estas estarían compuestas por poder ejecutivo, legislativo y judicial. El poder ejecutivo debe buscar velar por el buen funcionamiento de la política previsional e incentivar la mayor cantidad de inclusión de pensiones, y por otro lado, el poder legislativo en promulgar adecuadamente las leyes y normativas relacionadas al sistema previsional.

Actualmente, existen en el poder legislativo un proyecto de reforma al sistema previsional, basado en un sistema mixto administrado por el estado. Esto evidencia la facilidad con que se puede modificar la normativa del sistema de pensiones, siempre que la modificación se produzca dentro del marco constitucional.

2.6.5 Población informal

En cuanto a la población informal, cabe resaltar que este grupo debería ser el que tenga mayor interés en ser insertado al sistema previsional, a fin de contar con una pensión digna para su vejez una vez alcanzada la edad de jubilación. En el año 2017, según datos del instituto nacional de estadística e informática (INEI)¹⁷ el sector informal estaba conformado por 7 millones 148 mil unidades productivas. La producción del sector informal representó el 18,6% del PBI. Casi tres de cada cuatro trabajadores de la PEA ocupada se desempeñaban en un empleo informal (72,5%). El 56,1% lo hacía en un empleo informal dentro del sector informal y 16,5% en un empleo informal fuera del sector informal.

2.7. Evaluación del problema

2.7.1 Informalidad en el Perú

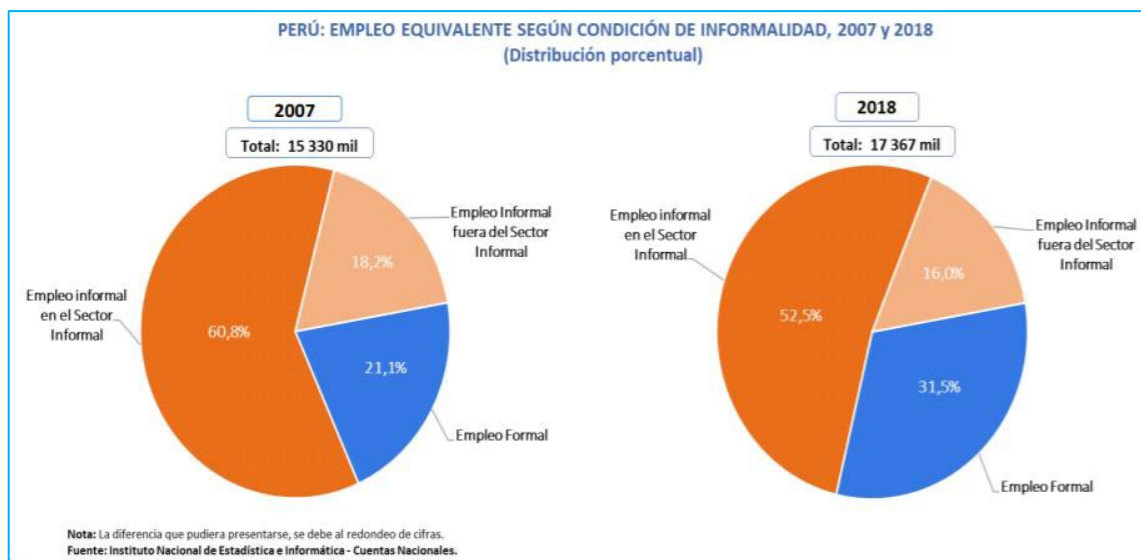
Dentro del campo de evaluación del Sistema de Pensiones, resulta relevante evaluar al sector informal, ya que además de desempeñar un rol determinante en la generación de ingresos de las familias durante la etapa de trabajo, también está directamente relacionado en el tema del ahorro de una persona para su futuro

(jubilación). Para tener un enfoque de cómo se inicia la informalidad, el INEI nos da el alcance que:

“en tiempos en que la demanda de trabajo es insuficiente y/o se carece de oportunidades para acceder a puestos de trabajo formales en la economía con salarios que cubran sus expectativas, el autoempleo informal se constituye en una alternativa. En ese sentido, el sector informal participa en la economía generando producción y puestos de trabajo.” INEI pág.29.

En el siguiente cuadro, se visualiza hasta finales del 2018 el Perú presenta alto porcentaje de informalidad. Si bien del 2007 al 2018 el trabajo formal se ha incrementado, como país se tiene una alta tasa de informalidad que repercute al llegar a la jubilación debido a que una persona que durante su vida laboral no ha realizado ninguna contribución, no cuenta con un fondo para sus necesidades primarias.

Figura N° 15: Empleo equivalente en el Perú, según informalidad en los años 2007 y 2018

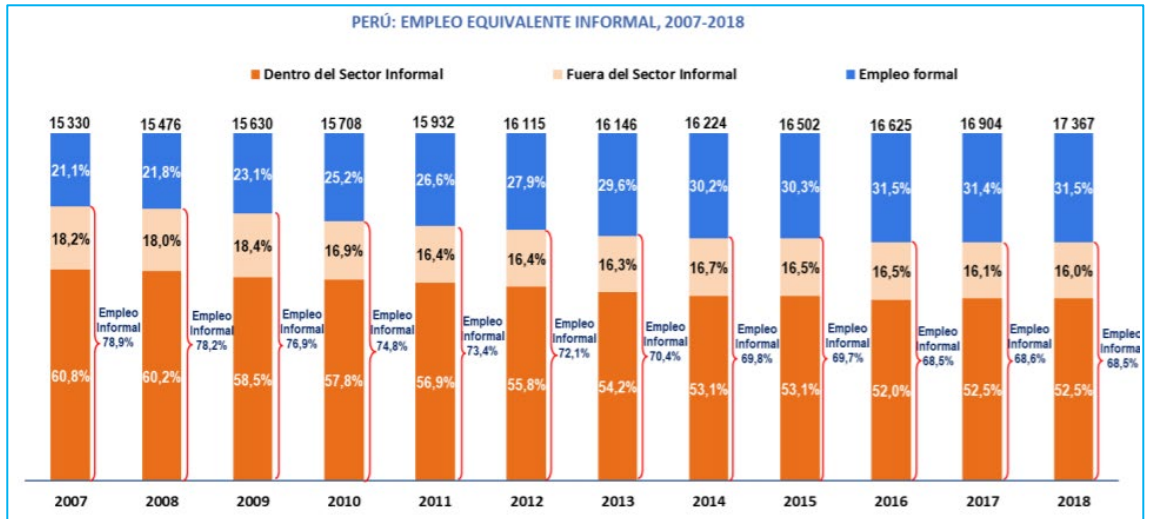


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Cuentas Nacionales

A través del tiempo, se evidencia que en el Perú el trabajo informal no ha disminuido del 60%. En la imagen siguiente se muestra que del 2013 al 2018,

la informalidad bajó del 70.4% al 68.5%, es decir, una disminución de 2.1% en 5 años.

Figura N° 16: Empleo informal en el Perú del periodo 2007 al 2018.



Fuente: INEI – Cuentas Nacionales 2019

En las últimas cifras actualizadas para el 2019, se aprecia que en el Perú creció el porcentaje de informalidad a 71.1%, este 3% respecto al año anterior según el Informe de la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios del país. Actualmente, se espera el reporte del 2020 emitido por el INEI; sin embargo, con los pre-informes emitidos trimestralmente, se refleja que el desempleo ha incrementado y, a su vez, la informalidad, bajo la situación coyuntural del COVID 19.

Siguiendo con la evaluación de la informalidad en el Perú hasta el periodo 2018, se visualiza en la **Tabla N° 9** que la informalidad no solo se encuentra centrada en la capital, sino que por el contrario ésta es el reflejo del comportamiento en las provincias. En efecto, las cifras varían desde el 58.4% en Lima llegando a cifras de 91.4% en Huancavelica.

Tabla N° 9: Empleo informal en el Perú por departamento en el periodo 2018

PERÚ: INCIDENCIA DEL EMPLEO INFORMAL POR DEPARTAMENTO, 2018 (Distribución porcentual)			
Departamento	Empleo Informal		
	Total	Dentro del sector informal	Fuera del sector informal
Total	72,4%	56,8%	15,6%
Huancavelica	91,4%	81,2%	10,2%
Cajamarca	89,3%	82,6%	6,7%
Apurímac	88,0%	78,6%	9,4%
Puno	87,6%	76,5%	11,1%
Huánuco	87,3%	77,2%	10,1%
Ayacucho	87,1%	78,1%	9,0%
Amazonas	85,4%	77,9%	7,5%
San Martín	84,6%	73,9%	10,7%
Junín	83,5%	70,0%	13,5%
Loreto	81,8%	69,5%	12,3%
Cusco	81,6%	69,6%	12,0%
Pasco	80,9%	68,7%	12,2%
Áncash	80,3%	67,8%	12,5%
Piura	78,3%	64,4%	14,0%
Ucayali	77,6%	62,2%	15,4%
Madre de Dios	76,2%	65,1%	11,1%
Tumbes	76,0%	59,1%	16,8%
Tacna	74,2%	57,9%	16,3%
Lambayeque	74,2%	59,7%	14,4%
La Libertad	72,5%	58,1%	14,5%
Arequipa	65,3%	47,5%	17,8%
Moquegua	64,4%	50,6%	13,8%
Ica	61,1%	46,3%	14,8%
Lima ^{1/}	58,4%	36,8%	21,5%

^{1/} Incluye Lima Provincias, Provincia Constitucional del Callao y la Provincia de Lima.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares.

Fuente: INEI – Cuentas Nacionales 2019

En base a los cuadros mostrados, se concluye que la informalidad es la variable que afecta al sistema de pensiones debido a que las personas no ahorran y cuando llegan a la etapa de jubilación son una carga económica al Estado quien mediante Programas brindan un subsidio para promover políticas sociales para este fin. Es decir, más de 12 millones de peruanos son trabajadores informales, es decir que no se encuentran protegidos por la legislación laboral, no contribuyen al sistema de salud público, no pagan impuestos a la renta, entre otros.

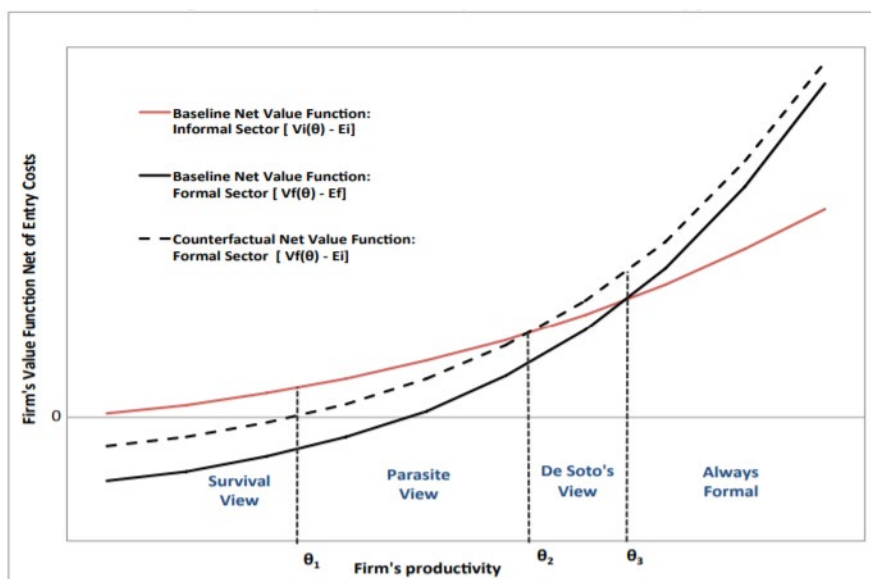
2.7.2 La informalidad: Factores importantes

Se define como informalidad:

De Soto (1989) “El sector informal está constituido por el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica. Por lo tanto, pertenecer al sector informal supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales, pero también implica no contar con la protección y los servicios que el estado puede ofrecer. “

En ese contexto, es importante primero identificar el tipo de empresas informales, una taxonomía de empresas informales. En esta sección, se propone una taxonomía simple de empresas informales basada en los tres principales puntos de vista en competencia que existen en la literatura.

Figura N° 17: Gráfico de la taxonomía de los tipos de empresas informales



Note: The figure shows, for each productivity level, firms' post-entry baseline value function net of entry costs in the formal and informal sectors, $V_f(\theta) - E_f$ and $V_i(\theta) - E_i$, respectively. The third curve displays the post-entry, net value of being formal in the counter-factual scenario where formal sector's entry costs are equated to informal sector's ($E_f = E_i$): $V_f^c(\theta) - E_i$, where the superscript *c* indicates the counter-factual scenario.

El punto de partida del análisis es establecer una definición precisa de cada tipo, que proviene directamente de estas visiones:

- **Punto de vista de supervivencia** (tipo 1): empresas informales que son demasiado improductivas para convertirse en formales, incluso si se eliminan los costos de entrada. Se trata de emprendedores con bajo capital humano, que solo logran sobrevivir en el sector informal porque evitan impuestos y regulaciones.
- **Punto de vista parasitario** (tipo 2): empresas informales que son lo suficientemente productivas para sobrevivir como empresas formales una vez que se eliminan las barreras de entrada, pero escogen no hacerlo porque es más rentable para ellos permanecer informales.
- **El punto de vista de De Soto** (tipo 3): Empresas informales de mayor productividad que se mantienen fuera de la formalidad debido a los altos costos de entrada. Si se eliminaran, se volverían formales y mejorarían su desempeño, ya que ya no tendrían las limitaciones de tamaño impuestas por la informalidad.

La diferencia crucial entre estos tipos es cómo responderían a una política que elimine los costos de entrada al sector formal. Las empresas de tipo 3 formalizarían sus negocios y estarían mejor en este escenario contra fáctico, ya que ya no están limitadas por las limitaciones de crecimiento impuestas por la informalidad. Por lo tanto, cualquier modelo que no tenga en cuenta los costos de entrada al sector formal no puede tener en cuenta este punto de vista, ya que no habría un agrupamiento de empresas informales cerca del umbral de transición. Sin embargo, los otros dos tipos no son tan fáciles de distinguir, ya que se prevé que ambos permanezcan informales en ausencia de costos de entrada.

Cualquier modelo que tenga empresas que clasifiquen entre sectores, incluso sin costos de entrada e incertidumbre en la productividad, podría tener en cuenta estos dos tipos. La diferenciación crucial entre los tipos 1 y 2 es la razón por la que siguen siendo informales. Las empresas de tipo 2 son lo suficientemente productivas para sobrevivir en el sector formal (una vez que se eliminan las barreras de entrada), pero optan por permanecer informales para

recibir mayores ganancias. Las empresas de tipo 1 simplemente no son lo suficientemente productivas para ser formales y solo pueden sobrevivir debido a las ventajas de costo del incumplimiento.

La informalidad es una piedra en el camino para los “*policy-makers*” al no contar con data de este gran grupo de trabajadores, en especial de una variable importante: ingresos. Por lo tanto, al no identificar correctamente las necesidades del grupo (por el potencial cambio en el ingreso percibido por el poblador promedio de la zona, con alta probabilidad de ser informal. El cambio se da ya sea porque su empleador lo necesita menos horas, o la empresa le paga menos por hora trabajada, o porque ese mes no se le necesita) sobre el que se quiere tomar acción, la política implementada será poca efectiva por una mala asignación de los recursos.

Distintos académicos dedicados a investigar la informalidad caracterizan a esta como: “una variable latente no observada, es decir, como una variable para la que no existe una medida exacta y completa, pero a la que es posible aproximarse a través de indicadores que reflejan sus diversos aspectos”. Sin embargo, hasta la fecha en los países, en especial los latinoamericanos, esta estimación solo le sirve al gobierno para observar lo grande que este problema representa, ya que a pesar de los intentos realizados para que este panorama se revierta y lograr esta formalización de algunas empresas, no se logra ningún impacto significativo.

Realizando un breve análisis sobre las propuestas realizadas por los gobiernos para lograr la erradicación de la informalidad, se aprecia que la mayoría de éstas se basa en el paquete alivio a la carga tributaria y la reducción de los costos de formalización. Este paquete sigue sin ser atractivo para las empresas informales, es decir, a pesar del descuento otorgado por este paquete, el trabajador informal prefiere no pagar ningún sol. A pesar de que “*ser formal*” permite el acceso a potenciales créditos, ese no es un estímulo suficiente para las empresas informales, debido a la baja educación financiera que la mayoría de dueños de estas empresas poseen, por lo que no son capaces de generar

rentabilidad con esa posible inyección de efectivo y no la consideran suficiente como para *formalizarse*.

Una propuesta para *estimular* la formalización de los sectores informales es elaborar un plan de formalización en el que se otorgue un amplio presupuesto para los interesados, que incluya un subsidio del 100% por los gastos de formalización, y el otorgamiento de un crédito aprobado por un monto de máximo S/ 10,000 garantizado por el estado, y seis meses subsidio del 30% de la planilla de la empresa.

El objetivo sería, en primer lugar, ampliar la base tributaria, además de estimar el plazo de recuperación de esta inversión en 5 años. Esto implícitamente da como resultado un mayor número de empleados formales (que podrán ahorrar a través de la ONP/AFP), generando una mejor *data set* y la potencial implementación de política más eficiente y mejor estructurada.

Este plan parece sencillo de ejecutar, e independientemente de los riesgos inherentes a este programa como:

- ¿Qué certifica que esta empresa tenga experiencia en lo que ha venido realizando?
- ¿Siempre contó con el mismo número de trabajadores?
- ¿Cómo justifican cualquier gasto si no llevan ningún registro contable?
- ¿Qué asegura que esta empresa informal es parte de ingresos no declarados de una persona natural que es dueña también de empresas que si tributan?

Son muchos los detalles que no permiten cuantificar el riesgo de este tipo de programas y, además, otorgar tanto apoyo para estas empresas no sería tan “leal” para empresas que producen económicamente lo mismo y son parte del sector formal unos pocos años.

Un plan de acción más recomendable y efectivo, pero muy criticado, es castigar de manera severa a los informales. En contraposición a la anterior propuesta, en lugar de dar incentivos para la formalización, se plantea un escenario en el cual ser informal – que se prefiere a tener que pagar por formalizarse y permanecer en el sector formal – se castiga con severidad (ejemplo: decomisar mercadería, locales, etc). Las probabilidades de éxito en este caso son mucho más altas.

Sin embargo, es importante compensar estas acciones drásticas con préstamos con garantía y descuentos en asesoría financiera para que los pequeños empresarios tengan la capacidad de realizar una buena gestión administrativa de su negocio.

Un tema muy importante, además de la flexibilidad laboral y costos laborales, es la contabilidad, que con la formalización es un área que puede representar un gasto muy alto en comparación a las ventas de estas pequeñas empresas, por lo cual se debería trabajar en una contabilidad interactiva, que cuente con una interfaz amigable para las microempresas. El objetivo de estos programas sería ampliar la base tributaria, pero sin sobrecargar los costos de las empresas, en especial las microempresas.

Sin la data necesaria, considerando que no se trata únicamente de un pequeño grupo sino de uno representativo, no se podrá proponer ni ejecutar ninguna política efectiva. Queda claro que erradicar la informalidad sería un paso enorme para el desarrollo económico de un país, en primer lugar, por la data que se podría recolectar y el trabajo que se podría realizar con ella, además de beneficiarse otras variables de interés, como lo es la expansión de la base tributaria.

Se debe aclarar que la flexibilidad laboral (cambio en salario, contratación/despido) es una “ventaja” de las empresas informales respecto a las formales, la estricta regulación del mercado laboral peruano es una de las principales causantes. Por otra parte, esta flexibilidad se da también por el

mínimo valor agregado que los trabajadores aportan al producto final, esto en consecuencia de los estudios que poseen los trabajadores, que incluso no llegan a secundaria completa.

Para las empresas informales, los altos costos laborales, la poca o nula flexibilidad laboral, además de la imposibilidad de acceder a un crédito, son factores que limitan su productividad y su crecimiento.

Para el presente análisis, se considera “no ahorradores” a las personas que trabajan para una empresa formal, pero que son trabajadores informales, es decir que su empleador no asume los costos laborales (como gratificaciones, vacaciones, aportes a salud, entre otros) por contar con sus servicios. Con estos trabajadores, cabe la posibilidad de plantear, al menos, un plan de ahorro.

Las políticas, desarrolladas por el gobierno se implementan con objetivos de corto y largo plazo, pero ambos seguirán por la misma línea de ineffectividad sin una data consistente, que solo se logrará con el paso de la informalidad a formalidad, pues de esta manera se obtendrá información sobre la cantidad de trabajadores activos, sus ingresos promedios, entre otros datos relevantes para determinar las políticas a seguir y, una vez implementadas dichas políticas, la efectividad de las mismas.

2.7.3 Rigidez en la regulación del Mercado laboral y su relación con los aportes

En los últimos años, la rigidez del sistema laboral es uno de los problemas del sistema previsional, debido a que la regulación laboral en el Perú es excesivamente rígida, pero no siempre fue así. En efecto, mediante la reforma laboral de 1991 en el gobierno de Alberto Fujimori, se flexibilizó la normativa laboral en beneficio del empleador (empresariado), con lo que se incrementó la base de empleo formal, según el INEI en la Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1997, SIEM (INEI) habiendo llegado a una tasa de crecimiento de empleo de aproximadamente de 5%. Alfonso de los Heros Pérez-Albela, ex ministro de Trabajo y

Promoción Social en 1991 quien modificó la ley laboral en 1991, en una entrevista en el 2014 indicó lo siguiente:

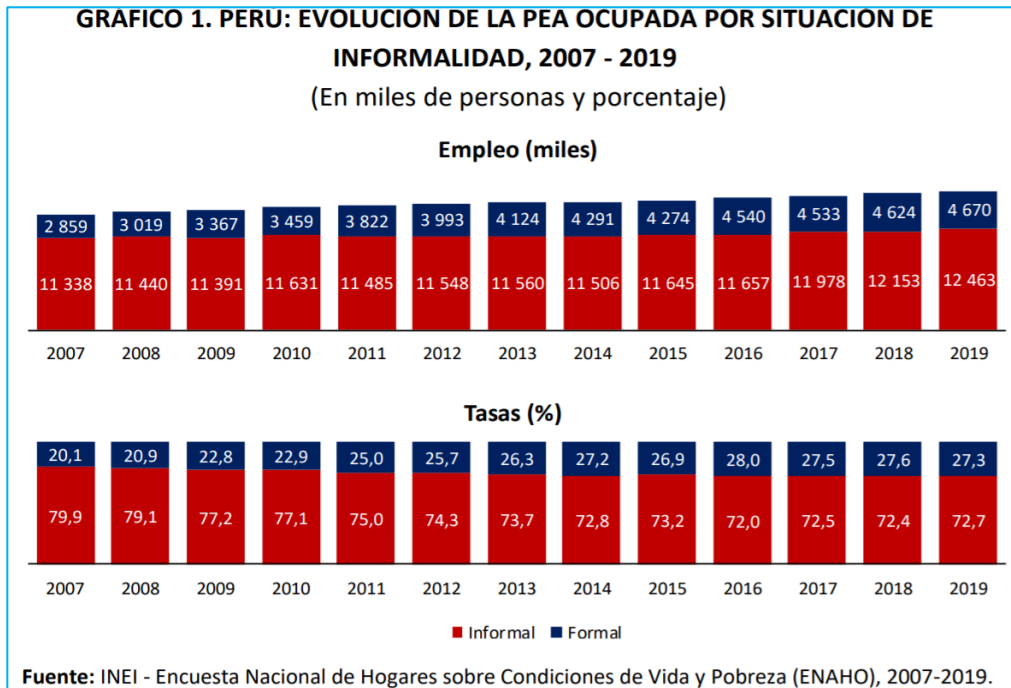
“La situación del país no era la mejor. Ello fue consecuencia de la dictadura militar entre los años 1968 y 1980, que optó por un estatismo sin bases económicas ni legales, pues la depuesta Constitución de 1933 no era estatista. Además, debido a la pésima gestión económica del gobierno aprista y lo que significó el terrorismo de Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru para el país, el Perú no solamente estaba quebrado, sino que había crecido demográficamente y no había conseguido dar empleo a la mayoría de los ciudadanos que querían acceder a un mercado inexistente”. (Themis 65-Revista de derecho, 2014, pág. 54)

Posteriormente, desde el 2001, se han emitido normas en beneficio del trabajador y perjuicio del empleador, así como fallos judiciales y administrativos que han tornado muy complicada la posición del empleador, generando que sea casi imposible despedir a un trabajador, aun existiendo fundamentos para ello, situación que ha generado rigidez moderada. La excesiva regulación laboral desalienta a los inversionistas a seguir creando puestos de trabajo, debido al alto riesgo que representa la regulación laboral para el empleador. De esta manera, se afecta el funcionamiento del sistema previsional, pues hay una menor cantidad de trabajadores en el sector formal que aporten al sistema de pensiones, tema que se desarrollará más adelante. En contraste, si se contara con una regulación más flexible y efectiva para ambas partes (empleador y empleado), se generaría seguridad jurídica para el inversionista, estimulando la creación de puestos de trabajo, ya que tendría la certeza de que puede contratar y desvincular trabajadores si así lo cree necesario, sin violar los derechos de los trabajadores y sin generar sobre costos excesivos por sus decisiones.

El estudio del INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHU), 2007-2019 – indica que desde el 2007 al 2019 la

informalidad ha crecido por otros factores macroeconómicos, en aproximadamente 7%, pasando de 20% a 27%.

Figura N° 18: Evolución de la PEA ocupada por situación de informalidad 2007-2009



Los especialistas han concluido que la protección no es la panacea, lo que no implica que deba dejarse de regular el mercado laboral, sino que debe ser regulado sin generar sobre costos que finalmente serán trasladados al empleador o se traducirán en incentivo para la informalidad, elegida incluso por el mismo trabajador.

En la **Tabla N° 10**, se puede apreciar los efectos positivos y negativos entre las variables de empleo, desempleo, rotación laboral, distribución del empleo e informalidad. Según los datos presentados, algunos autores encuentran una relación negativa entre los efectos de la regulación laboral sobre protección del empleo. Sin embargo; otros, no encuentran una relación no significativa entre dichas variables.

Tabla N° 10: Evidencia internacional sobre los efectos de la regulación laboral sobre protección del empleo

Variable	Efectos Negativos	Efecto No Significativo	Efectos Positivos
Empleo	Lazear (1990); Grubb y Wells (1993); Addison y Grosso (1996); Nickell (1997); Nicoleta y Scarpeta (2001); Addison y Teixeira (2003); Mondino y Montbya (2000); Saavedra y Torero (2002)	Addison, Teixeira y Grosso(2000); Garibaldi y Mauro (1999); Freeman (2001); Pagés y Montenegro (1999); Paes de Barros y Corseuil (2000)	
Desempleo	Elmeskov, Scarpeta y Martín (1998); Lazear (1990); Addison y Grosso (1996); Kugler (2000)	Blanchard (1998); Nickell (1997); Addison y Grosso (2000)	
Rotación Laboral	Blanchard y Portugal (2001); Kluger (2000); Saavedra y Torero (2002); Gonzaga (2003)	Paes de Barros y Corseuil (2001)	
Distribución del Empleo	Nickell (1997); Montenegro y Pagés (2003); Addison y Teixeira (2001)		
Informalidad	Saavedra y Chong (2003); Saavedra y Muruyama (2000)		

Evidencia Internacional Sobre los Efectos de la Regulación Laboral Sobre Protección del Empleo

Fuente: Jaramillo (2003) / Elaboración: Instituto Peruano de Economía

La falta de evidencia podría deberse a la variedad de características individuales de los países, por ejemplo, en Perú el nivel de aplicabilidad de las normas laborales que rigen por parte del empleador y empleado, asimismo el poco compromiso de hacer cumplir por parte del estado, y estos tres factores (empresa, trabajador, y estados) juegan un papel importante, pues, si no se llega a cumplir mínimamente la normativa poco o nada se podría medir el impacto.

Se puede deducir que, a menor rigidez en el mercado laboral, existe la posibilidad de que se genere mayor empleo mientras que, a mayor rigidez en la regulación laboral, se desaliente a los inversionistas de generar más puestos de trabajo, situación que repercute en la cantidad de aportantes al sistema previsional. Sin embargo, la rigidez también puede generar el efecto contrario, por ejemplo, la elevada rigidez laboral genera un menor número de despidos en las épocas de recesión, por el temor a las sanciones que podrían imponerse ante cualquier incumplimiento. De esta manera, el efecto neto sobre el empleo y el desempleo, entre otros factores como el crecimiento económico dependerá de la importancia relativa de estos factores de rigidez y la flexibilidad.

Conforme se señaló en párrafos anteriores, la rigidez laboral no se traduce solo en normas, sino también en criterios judiciales. Por ejemplo, antes del 2001, se permitía la reposición en el trabajo solo en los casos de despido nulo, pero en el 2001 el Tribunal Constitucional (TC) a través del EXP. N.O 976-2001-

AA/TC dispuso la opción de reposición laboral también en los casos de despido arbitrario, generándose, en la práctica, una estabilidad laboral absoluta, muy desfavorable para el empleador, que genera desaliento para crear empleo formal. Este cambio ha generado un incremento en el uso de los contratos laborales a plazo fijo o temporales, según estudios realizados por Comex Perú (Comex Perú, 2018, pág. 13)

En contraste, en setiembre del 2002, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC rechazó la demanda de reposición de trabajadores, pues alegaba correctamente, que la indemnización era la forma válida de protección ante un despido arbitrario. Sin embargo, en setiembre del 2012, (Expediente N°. 3243 – 2012 - PA /TC) cambió el criterio y se resolvió que los despidos incausados (sin expresión de causa) generan reposición en las empresas y que el trabajador despedido puede optar entre la reposición o la indemnización. El Tribunal Constitucional continúa con ese criterio de reposición hasta la fecha, aun cuando las normas vigentes establecen que no cabe reposición laboral a menos que el despido haya sido declarado nulo. Dicho criterio ha generado que la contratación a plazo indeterminado no sea elegida por la mayoría de los empleadores, reduciéndose así la cantidad de empleos formales – y por ende aportantes formales al sistema de pensiones – por el desincentivo que supone el aumento de costos laborales por la excesiva rigidez laboral.

En efecto, la flexibilidad que existe en la contratación y despido de trabajadores es un índice que las empresas, tanto nacionales como extranjeras que generan grandes puestos de trabajo, toman en cuenta para invertir en un país. Por lo tanto, los inversionistas optarán por crear puestos de trabajos formales en países donde exista mayor flexibilidad para la contratación y desvinculación laboral.

La rigidez laboral en el país se encuentra por encima del promedio internacional, lo que ha ubicado al Perú al final de la lista de atracción de inversiones extranjeras, pues los inversionistas buscan invertir en países cuya rigidez laboral se encuentre en el promedio internacional al menos. En

contraste, países como Panamá tienen una regulación laboral y migratoria que promueve la inversión extranjera, por lo que muchas empresas se han trasladado de países vecinos a Panamá incentivados por la flexibilidad laboral y, por ende, los ahorros en costos laborales. Lamentablemente, la excesiva rigidez laboral ha hecho retroceder al país en la atracción de inversión privada, y si a ello se le agregan los altos costos laborales, la competitividad laboral peruana solamente supera a Venezuela en la región.

La rigidez laboral, para el profesor Gustavo Yamada, solamente ocasiona informalidad y aleja a las grandes inversiones privadas, que son, finalmente, las bases de la sostenibilidad de un país (Jorge, 2014, pág. 1).

El Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) publicó el documento de investigación denominado "Los efectos des protectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001" (de autoría de Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor), cuyo principal hallazgo es que la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el año 2001, mediante la cual se establece la posibilidad de la reposición de un trabajador en su puesto laboral ante un despido fraudulento (con motivos inventados o renuncia obligada) o un despido encausado (sin causa justa y objetiva que lo respalde) como alternativa al pago de una indemnización por despido, llegando indicar los siguiente:

“habría generado el crecimiento desproporcionado de los contratos a plazo fijo en el sector privado formal y reducido la probabilidad de acceder a contratos a plazo indeterminado, lo cual a su vez habría implicado pérdidas en materia remunerativa para los trabajadores, considerando que las remuneraciones promedio de los trabajadores con contrato a plazo indeterminado son mayores que las de aquellos con contratos a plazo fijo; así como desincentivos a la afiliación sindical de los trabajadores y a la inversión en capacitación laboral por parte de las empresas, afectando a la larga su productividad” (Jaramillo, Julio, & Flor, pág. 29)

Como se aprecia, la rigidez laboral tiene una relación indirectamente proporcional con la ampliación de la base de la formalización y, en consecuencia, la incorporación de nuevos aportantes en el sistema previsional ya sea a la ONP o AFP. Sin embargo, el Estado se ha centrado en las grandes empresas que sí se encuentran en posición de asumir los sobre costos laborales, en vez de generar disposiciones y políticas que incentiven la formalización de las microempresas, como el establecimiento de un sistema de seguridad social para independientes y autónomos, la fiscalización eficiente y estratégica de los sectores más informales a través de Sunafil, y el trabajo continuo en la educación laboral para promover las ventajas de la formalidad, medidas que deben implementarse de manera previa a cualquier reforma al sistema previsional. El Estado no debería estar subsidiando al sistema de pensiones nacional por siempre, sino que debería propiciar la generación de empleo formal, que sea flexible para promover la creación de puestos laborales formales, en el que cada ciudadano genere su propio ahorro previsional con un porcentaje de su remuneración.

Mucho se habla de la importancia de llevar a cabo una reforma laboral que permita una mayor flexibilización y, con ello, la creación de una mayor fuente de empleo formal en nuestro país; sin embargo, a la fecha, no se ha podido avanzar lo suficiente en esa dirección, quizás por la presión política o porque la agenda legislativa ha tenido otras prioridades.

Conforme se ha desarrollado en los párrafos anteriores, la regulación del mercado laboral ya sea de pequeñas, medianas, y grandes empresas tiene un impacto directo en la creación de empleo y, en consecuencia, en la inclusión de mayores porcentajes de trabajadores aportantes. El reto está justamente en implementar las políticas laborales y sistema de aportes de pensiones adecuadas y atractivos: ni una sobrerregulación laboral que impida el desarrollo del mercado de trabajo ni una su regulación que desproteja al trabajador. Es decir, se debe brindar la mayor flexibilidad posible, sin descuidar la protección adecuada de los trabajadores, para generar un mayor atractivo de

formalización y por tanto mayor cantidad de aportantes al sistema previsional por jubilación.

Por otro lado, en cuanto al aporte, dar un incentivo al ahorro previsional, generando un mecanismo de confianza de devolución de aportes, con tasas y porcentajes de aporte atractivas para los que puedan aportar según el nivel de ingreso, pero asimismo garantizando en proporcionar una pensión mínima de jubilación digna.

Es importante mencionar sobre el análisis que es poco probable que se pueda crear un mecanismo de sistema previsional digno, en la medida que exista una alta rigidez laboral, alta informalidad y, además, una grave crisis económica provocada por la pandemia mundial del coronavirus.

De algunos meses atrás, se viene discutiendo en el congreso una propuesta para reformar el sistema previsional peruano, el cual se constituye principalmente por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Esto porque, a pesar de que el Estado estableció en la Constitución en el artículo 2 del capítulo II la necesidad de la protección social a los adultos mayores, el diseño del actual sistema presenta diversos problemas que imposibilitan dicho objetivo sobre todo en el sistema administrado por el Estado donde todos los peruanos estamos asumiendo la carga social de la jubilación al no haber fondo suficiente de los aportes actuales.

La baja cobertura tanto en cantidad como en importe de pensión, es uno de los problemas históricos que enfrenta el Perú.

En la **Figura N° 19** se aprecia, la población adulta mayor afiliada a un sistema de pensiones.

Figura N° 19: Población adulta mayor afiliada a un sistema de pensión



Fuente: Enaho. Elaboración: Comex Perú

De acuerdo con cifras del (INEI), durante el primer trimestre de 2020, un 38.6% de los adultos mayores a nivel nacional se encontraban afiliados a algún sistema previsional, dejando sin sistema previsional a un 61.4% sin sistema previsional, donde claramente el estado apalea parte del costo a través de programas sociales. Y se puede apreciar un leve progreso en los últimos 10 años, pues en 2010 la cobertura era un 37.4%.

Actualmente, el SNP concentra a la mayoría de los pensionistas, con el 20% del total, porque, anteriormente era el sistema con mayor aceptación, mientras que el SPP apenas alcanza el 11.4%. Cabe indicar que, si bien el resto de los regímenes de pensiones acumulan un 7.2%, estos ya no aceptan nuevas afiliaciones o se encuentran restringidos a determinados oficios como El régimen de la cédula viva fue cerrado en 2004. Los afiliados a la Caja de Pensiones del Pescador/Estibador fueron trasladados al SNP, y la Caja de Pensiones Militar/Policial solo admite a miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

Al respecto, este problema se explicaría principalmente por el nivel desempleo. En particular, si bien la estructura del actual sistema previsional exige a todo trabajador afiliarse y contribuir a algún régimen previsional, garantizarlo resulta imposible cuando el 72.9% de trabajadores pertenecía al sector informal en 2019, según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicado en el 14 de julio de 2020 en su informe anual de empleo. Más aún, dicho aporte obligatorio, que para el SPP asciende a un 10% del salario y para el SNP a un 13%, se traduciría en un costo adicional asociado a pertenecer al sector formal, lo que desincentiva la posible afiliación de los trabajadores informales, quienes se caracterizan por un lado no poder asumir o no querer asumir estos costos por el descontento en ambos sistemas previsionales actuales.

Según estudios realizados por la CEPAL (a Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019, pág. 31), “la relación que se observa entre acceso a la protección social contributiva y la estratificación socioeconómica sugiere a su vez una asociación entre nivel de formalidad de los puestos de trabajo y suficiencia de los ingresos laborales. La situación descrita, de alta desprotección social contributiva y bajos ingresos laborales, que afecta a gran parte de las personas económicamente activas pertenecientes a la parte baja y media de la pirámide, de estratificación socioeconómica de América Latina, tiene consecuencias directas en el bienestar en el largo plazo: la cobertura de pensiones alcanzaba a menos de un tercio (31,7%) de los adultos mayores de 65 años y más en los estratos bajos y era equivalente en promedio a 234 dólares mensuales (a precios de 2018). A pesar de que esa cobertura se elevaba al 67,2% en los estratos medio-bajos, el monto promedio de sus pensiones era de 295 dólares mensuales (a precios de 2018) y equivalía al 43% del monto promedio recibido por jubilados de estratos medio-altos. Los pensionados de estratos altos, a su vez, recibían en promedio una pensión que duplicaba las recibidas por los de estratos medio-altos y eran seis veces superiores a la de los estratos bajos (véase el gráfico 10B. Así, cerca del 80% de la población de 65 años y más de América Latina percibía pensiones inferiores a 295 dólares mensuales.”

No obstante, los problemas de afiliación también se extienden a los trabajadores formales de bajos ingresos, es confirmado por los informes publicados del Banco Interamericano de Desarrollo (Banco interamericano de desarrollo (BID), 2019, pág. 33) Indica que los trabajadores en Perú entran y salen de la formalidad continuamente. Datos administrativos de la Planilla Electrónica entre enero de 2014 y septiembre de 2017 revelan que un trabajador permanece en la formalidad 68% del tiempo, es decir, 31 meses de un total de 46 (MTPE, 2018). En ese periodo de 46 meses 30% de los trabajadores permanecen en su empleo formal durante ese periodo, 50% entre y sale del empleo formal entre 2 y 4 veces, y el 20% restante más de 5 veces. Alonso et. Al 2014 estiman que la densidad de cotización al sistema previsional es creciente con la edad y llega hasta 80% en el caso de los trabajadores regulares, mientras que es inferior a 25% en el caso de los irregulares. La baja densidad de cotización afecta relativamente más a las personas de menores ingresos y a las mujeres; Los trabajadores de bajos ingresos permanecen 33% del tiempo en un empleo formal, mientras que las personas de ingresos medios o altos tienen una permanencia de 82% del tiempo (MTPE, 2018). Esta situación expone a los afiliados a una situación de vulnerabilidad, ya que cuando se encuentran afiliadas al SNP las bajas densidades de cotización disminuyen sus posibilidades de alcanzar el requisito mínimo para obtener una pensión y cuando se encuentran afiliadas al SPP disminuye el monto acumulado en su cuenta individual.

Esto debido a la rigidez del mercado laboral, pues ellos no permanecen constantemente empleados en dicho sector. El Boletín Informativo Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ilustra este problema al mostrar que, en promedio, los trabajadores cuyos salarios ascendían a una remuneración mínima vital (RMV) pertenecían nueve meses del año empleados en el sector formal, mientras que aquellos con ingresos menores a una RMV apenas lo hacían cuatro meses, durante el periodo 2014-2017.

Evidentemente, en caso se decida continuar con el proceso de reforma del sistema previsional peruano, se requiere considerar los impactos que esta

generaría sobre el mercado laboral. Si bien alcanzar una cobertura universal puede ser un objetivo deseado; Se debe evitar que se introduzcan complicaciones adicionales a la formalización.

El problema de la cobertura sería explicado por la decisión de cada trabajador respecto de asumir los costos adicionales de incorporarse al sistema, lo cual, solo puede corregirse con un adecuado programa de incentivos que alinee las decisiones de los trabajadores, empresas y gobierno.

De este análisis, se concluye que: “A mayor rigidez del sistema laboral, disminuye el empleo”, Por tanto, el empleo formal es elemento vital para general mayores aportantes, porque, va a garantizar el aporte.

Asimismo, el sistema previsional es atractivo y seguro para todos, en la medida que exista proporcionalidad de aportes según tipo de ingresos, aportes escalonados según ingresos, además de ofrecer seguros dignos mínimos y sobre todo, un sistema que sea capaz funcionar por si sola sin necesidad de ser subsidiado por el mismo estado.

2.7.4 El ahorro como cultura

En relación al tema de la cultura del ahorro Chong¹⁶ (2019) afirma que:

El ahorro no es una tarea fácil de realizar. Todos sabemos que es sensato hacerlo, pero la gran mayoría desconoce que ahorrar comprende algo más que el solo hecho de gastar menos dinero, aunque esto último de por sí puede ser muy difícil. Las personas que ahorran también deben saber cómo gastar y cómo maximizar sus ingresos económicos, analizando diversas alternativas para generar una mayor cantidad de activos rentables.

Agrega también que la última Encuesta Nacional de Demanda de Servicios Financieros y Nivel de Cultura Financiera en el Perú reveló que el 66 % de la población a nivel nacional ahorra de alguna manera, siendo algunas de las

principales razones el cubrir imprevistos (52 %) o cubrir gastos en la vejez (35 %). El comportamiento difiere entre los jóvenes menores a 25 años y las personas mayores a esta edad. Así, se observa que mientras el 70 % de los adultos mayores de 25 años ahorra, solo el 49 % de los jóvenes entre 18 y 24 años lo hace.

Sin embargo, pese al nivel de ahorro registrado, este no necesariamente se concentra en el sistema financiero, ya que el 55 % de los peruanos que ahorra lo realiza fuera del sistema.

Adicionalmente, la brecha de género también es un reto por atender. Mientras el 46 % de los hombres tiene una cuenta en el sistema financiero, solo el 36 % de las mujeres posee alguna. Esta brecha es menor en los jóvenes (4 puntos porcentuales) en comparación con los adultos (12 puntos porcentuales).

Guillén (2019) sostiene que:

El propio gremio de las AFP se ha visto en la necesidad de crear nuevos instrumentos de ahorro que ofrezcan mejores tasas, frente a las del ahorro previsional que ofrecen un rendimiento un poco bajo. Ahora están ofreciendo fondos con mejor rentabilidad y con opciones de inversión con capital asegurado, con los que ya no existe la posibilidad de que puedas perder tu dinero por la volatilidad de la Bolsa de Valores de Lima (BVL) (...) que el monto de estos fondos retirados por los pensionistas de manera anticipada no es nada despreciable. En promedio los ahorristas que se acogen al Régimen de Jubilación Anticipada (REJA) están retirando S/ 95,000 soles per cápita. El 90 % de ellos lo ha retirado, es decir que hablamos de unos S/ 3,200 millones. Esto es casi un 10 % del PBI.¹⁸

El gráfico ciclo de vida – **Figura N° 20** – de Franco Modigliani, en el cual enfatiza el consumo de una persona como la variable a considerar dentro de su ciclo de vida económica. El primer aspecto que se debe destacar es que las

personas intentan suavizar su consumo, y para eso deben ahorrar y des ahorrar en su ciclo de vida, para tener un consumo parejo.

Figura N° 20: La teoría del ciclo de vida

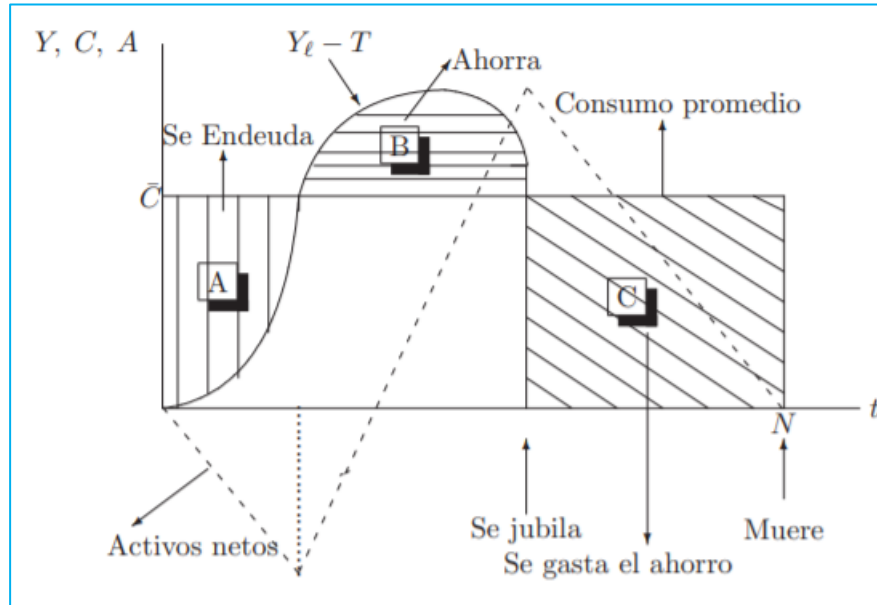


Gráfico: Macroeconomía: teoría y políticas. De Gregorio

La trayectoria de ingresos del trabajo es la descrita en la figura: es creciente hasta alcanzar un máximo, luego desciende moderadamente hasta el momento de la jubilación, y finalmente los ingresos del trabajo caen a 0 después que el individuo se jubila.

El área A corresponde a la acumulación de deuda, ya que el ingreso va por debajo de C. La línea recta hacia abajo muestra el total de activos, que en este caso son pasivos. Luego, el individuo comienza a recibir ingresos más elevados y en el área B comienza a pagar la deuda y los pasivos se reducen hasta un punto en el cual se comienzan a acumular activos. Este ahorro es el que se gasta después de que se retira.

Basados en esta teoría, se puede proponer para los “no ahorradores” un plan de jubilación dependiendo del consumo promedio que estos crean conveniente para cuando lleguen a esa etapa, lo cual debe ser elaborado cuidadosamente por

los factores que este plan trae consigo, por ejemplo: esperanza de vida en el Perú, inflación proyectada, tipo de cambio, etc.

Debido a la dependencia económica del Perú, proyectar el tipo de cambio USDPEN se vuelve una tarea imposible de realizar, por el lado de la inflación se necesita activos financieros que estén indexados a la inflación, tenemos a las acciones de una empresa, estas representan parte alícuotas de capital social, una característica es que los valores de estas acciones están indexados a la inflación, pero en este caso dependemos de la sostenibilidad económica de la empresa. Usar los bonos peruanos indexados a la inflación sería otra opción, sin embargo, el fin de un programa exitoso de ahorro es que el estado minimice su gasto en este tema, en este caso si la inflación es creciente el estado peruano es el que asume ese gasto.

2.7.5 El costo beneficio

Contar con un Sistema de Pensiones que promueva el cambio de cultura del ahorro genera los siguientes impactos:

- Lograr disminuir la informalidad y esto mejorará los índices del PBI del país, el cual representa el resultado final de la actividad productiva de las unidades de producción residentes. Se mide desde el punto de vista del valor agregado, de la demanda final o las utilidades finales de los bienes y servicios y de los ingresos primarios distribuidos por las unidades de producción residentes.
- Para nuestro análisis consideramos “no ahorradores” a las personas que trabajan para una empresa formal, sin que esta empresa asuma un costo laboral (gratificaciones, vacaciones, aportes salud, etc.) por contar con sus servicios.
- Disminuir el gasto en subsidios que realiza el Estado bajo Programas Sociales y este gasto se destinaría a otros sectores como Salud y/o Educación.

2.8. El COVID 19 y su impacto en el sistema de pensiones peruano

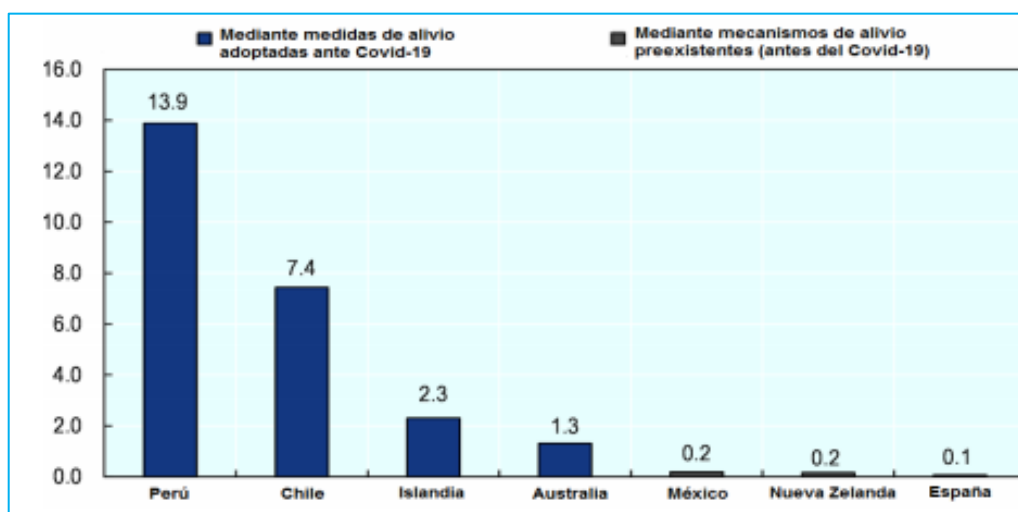
Es inevitable desarrollar cualquier tema de actualidad sin pronunciarse sobre la pandemia que atraviesa el mundo y el impacto que ésta ha tenido en distintos ámbitos. En efecto, ante el déficit de ingresos provocado por la pandemia y el consecuente estado de emergencia nacional y emergencia sanitaria dictado por el estado, déficit que ha “golpeado” de manera más significativa a los trabajadores informales que en su mayoría dependían de actividades económicas que se han prohibido o limitado significativamente, el gobierno central ha dictado una serie de medidas de apoyo de índole económica. Estas medidas se han traducido en transferencias directas como bonos a las personas calificadas como más pobres según el último censo nacional, en la posibilidad del retiro de la Compensación por Tiempo de Servicio, así como en la flexibilización en el pago de los créditos personales y empresariales – solo aquellas pequeñas y microempresas que cumplan determinados requisitos – entre otras medidas. Asimismo, se permitió el retiro de ahorros de los fondos de pensiones – cabe señalar que Perú es uno de los cuatro países en todo el mundo que permitió a los aportantes del sistema de pensiones retirar un porcentaje de sus fondos previsionales de manera anticipada²³.

En la **Figura N° 21** se aprecia que Perú es el país que ha permitido un mayor retiro anticipado, en cifras porcentuales del total de activos de los planes de retiro de fondos de pensiones, con motivo de la pandemia originada por el coronavirus COVID-19, con un 13.9% al cierre del 2019. Peor aún, si se actualizan las cifras al cierre del 2020, el Perú llega a un 18%, porcentaje que supera incluso los valores mostrados en la **Figura N° 21**. Además, la diferencia con Australia – que también implementó el retiro de aportes como medida para aliviar la crisis económica originada por el coronavirus – es de más de 10 veces, diferencia realmente significativa y preocupante.

Figura N° 21: Valor de los retiros anticipados en países seleccionados en 2020 (% del total de activos)

²³ http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2021/02/Nota_de_Pensiones_No51_Retiro-de-Fondos_Feb2021.pdf

en planes de ahorro para la jubilación a fines de 2019)



Fuente: OECD Pensions Outlook 2020

Como se observa de la **Figura N° 21** y se había adelantado en párrafos anteriores, solo cuatro países en el mundo permitieron este retiro, sin embargo, para el Perú esta iniciativa no es nueva. De hecho, los retiros de ahorros para futuras pensiones de jubilación se empezaron a otorgar varios años antes, específicamente en el 2016, mediante una ley que permitió retirar el 95,5% de los ahorros de las personas que se pensionaban, en una sola cuota. Luego de ello, se promulgó una ley que brindaba la posibilidad de retirar hasta el 25% de los ahorros previsionales, independientemente de la edad del afiliado, siendo el único requisito que se destinara el importe retirado para comprar la primera vivienda o para pagar una hipoteca ya existente.

En el año en que inició el estado de emergencia sanitaria nacional por las graves consecuencias a la salud causadas por el coronavirus COVID 19, el 2020, se promulgaron dos Decretos de Urgencia, mediante los cuales se abrió la posibilidad de retirar, en dos oportunidades, hasta S/ 2,000.00, siempre que se tratara de trabajadores que no hubieran registrado aportes en el último año, perciban remuneraciones bajas o se encuentren en el régimen de Suspensión Perfecta de Labores (SPL). Finalmente, una ley aprobada por el congreso brindó la posibilidad a todos los afiliados de retirar hasta el 25% de sus futuras pensiones de jubilación, siendo el monto mínimo de S/ Por último, una Ley permitió a todos los afiliados retirar hasta el 25% de sus ahorros pensionales, siendo el importe mínimo de s/ 4,300.00 y, el máximo, de S/ 12,900.00. Haciendo un sencillo ejercicio

aritmético, se tiene que el impacto de las normas antes citadas asciende a un total de USD 14.434 millones, importe que equivale al 39% de los fondos de pensiones existentes en el 2016 – cuando iniciaron las regulaciones para realizar retiros al fondo de pensiones. Esta cifra deja a aproximadamente 2.1 millones de afiliados al sistema de pensiones sin fondos en sus cuentas individuales.

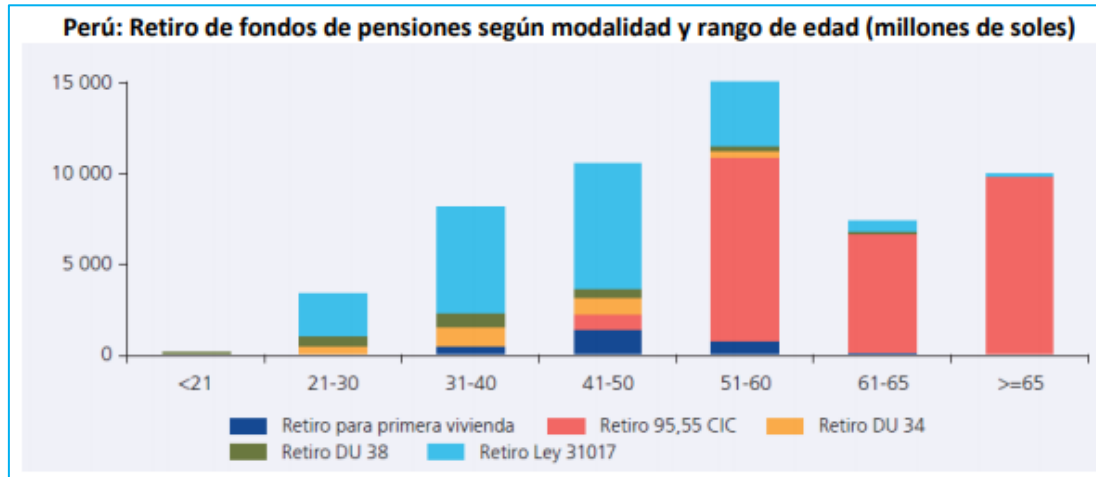
Medidas como las antes mencionadas, tienen un carácter populista, puesto que son bien recibidas por la población más necesitada que solo se fija en el corto plazo, sin pensar en el efecto a largo plazo que causará este tipo de medidas en su fondo de pensiones. De hecho, los retiros masivos de los fondos de pensiones generaron gran incertidumbre en el sector, lo que originó una mayor volatilidad en los precios de mercado de los instrumentos financieros, situación que impulsó a las AFP a vender una cantidad enorme de activos en un corto periodo de tiempo, generándose una gran volatilidad de los precios de los activos, por lo que el Banco Central de Reserva del Perú en conjunto con entidades fiscalizadoras, tuvieron que actuar con rapidez para frenar el impacto negativo de estos cambios bruscos. Efectivamente, mientras más repetitivos se hagan los retiros, el impacto sobre los fondos de pensiones no sólo será mayor, sino que quizás sea irreparable.

Lamentablemente, el Perú es estudiado por otros países como un mal ejemplo en el manejo de los fondos de pensiones al permitir retiros continuos, ya que una vez que se permite efectuar estos retiros sin destinarlos a pensión – como es su naturaleza – se vuelve casi imposible cerrar dicha posibilidad, más aún cuando los motivos que originaron esta decisión están basados en razones políticas.

En la **Figura N° 22**, se puede apreciar el retiro del fondo de pensiones según la distribución por edades y modalidad (motivo del retiro). El retiro en la modalidad del 95.5% que se permitió a los mayores de 51 años – representado en color rojo – tiene como requisito pensionarse, lo cual explica el rango de edades de quienes efectuaron este tipo de retiro. El retiro en la modalidad de la Ley 31017, que permitía el retiro de hasta el 25% de los fondos con motivo de la crisis provocada por el coronavirus Covid-19 – representado de color rojo, se aprecia con mayor magnitud en el grupo de adultos entre 21 y 50 años. Por otro lado, los retiros en la modalidad de uso para primera vivienda o pago de hipoteca – representado de color azul – se encuentran en mayor grado en los

grupos etarios entre 31 y 60 años. Finalmente, los retiros por los Decretos de Urgencia por importes menores tienen mayor influencia en los adultos entre 21 y 30 años.

Figura N° 22: Retiro de fondos de pensiones según modalidad y rango de edad (millones de soles)



Fuente: OECD Pensions Outlook 2020

Por todo lo expuesto, se aprecia que los retiros anticipados permitidos en el Perú han generado un daño en la cotización de los activos negociados por las AFPs y, pese a ello, no se ha establecido ningún tipo de mecanismo para revertir los efectos negativos que hayan generado estos retiros en las pensiones de jubilación que recibirán los aportantes cuando sea el momento de jubilarse, pues al momento se ha generado una gran disminución de los montos de pensión a otorgarse. Asimismo, es importante que se fije un tope definitivo a estos retiros anticipados, pues una vez que se *abre* esta posibilidad es complicado *cerrarla* y, si bien hace falta un fuerte estímulo económico para fortalecer la situación económica que atraviesa el país, el retiro anticipado es una “solución” a corto plazo que tendrá efectos negativos al mediano y largo plazo.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es aplicado, puesto que parte de teorías y conceptualizaciones las cuales apoyarán la postura que se adoptan durante el proceso de investigación, se sustentan en una investigación de campo.

3.1. Tipo de estudio:

El presente trabajo se encuentra orientado a analizar la eficacia de los mecanismos actuales para la administración de fondos de pensiones, así como el rol que juega la informalidad en el país. Aquí se buscará determinar el conocimiento que se tiene sobre los sistemas de pensiones existentes, así como conocer cuál es la expectativa de los aportantes con respecto al uso que debería darse a sus aportes cuando disponer de los mismos.

Siendo que el presente trabajo ha permitido establecer los siguientes tipos de estudio:

- *Cuantitativo: Es un método de investigación utilizado para segmentar información en base al conocimiento de determinada información.*

- *Descriptivo: Porque se busca describir la situación, incidencia y valores en los que se manifiesta el problema a tratar y posturas que se problematizan en el caso, para describirlas en los términos anhelados, describirlo en una realidad en base a hechos y a partir de ella buscar la solución al problema planteado.*

- *Correlacional: Debido a que estamos interesados en la determinación del grado de correlación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujetos.*

3.2. Diseño

El trabajo de investigación se rige bajo un diseño del tipo no experimental, ya que el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en

su desarrollo; es así, que en este diseño se me desarrollara a cabalidad y con mayor eficacia la investigación, porque en las décadas pasadas no se mostraban los conflictos que hoy en día podemos notar respecto a las nuevas tecnologías dentro del mundo del derecho pensionario], en el caso en particular.

En cuanto a la subdivisión del diseño de la investigación, se ha señalado lo siguiente:

“Es de diseño transeccional exploratorio, este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos, fenómenos. Se aplica a problemas de investigación nuevos o poco conocidos, y constituyen el preámbulo de otros diseños”.

Es de diseño transeccional descriptivo en cuanto a la aplicación del análisis de fuente documental y, que además este diseño tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesten una o más variables; o ubican categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (describirla como su nombre lo indica)”. (Roberto Hernandez, 2007, pág. 59)

3.2.1 Escenario de la Investigación

Para fines de la presente investigación, se ha podido apreciar que los mecanismos actuales para la administración de fondos de pensiones no resultan eficaces ni suficientes para los aportantes de ambos sistemas de pensiones – tanto público como privado. Se realizó encuestas a un grupo de personas que pertenecen a la PEA.

3.2.2 Características de sujetos

Los sujetos entrevistados para esta ocasión son personas naturales adultas entre 23 y 50 años con trabajo fijo y que se encuentran laborando, en el sector público o en el sector privado, según corresponda.

3.2.3 Trayectoria metodológica

Las técnicas empleadas permitirán ordenar de manera lógica y secuencial las etapas del proceso de investigación. Observar, recolectar, ordenar, graficar y conservar la información y los datos. Y a elaborar sistemas de clasificación, análisis y correlación de datos. Utilizándose en el presente trabajo de investigación las siguientes:

- a) Análisis de fuente documental: Legislación vigente en el país.
- b) Encuestas virtuales a aplicarse sujetos que pertenezcan a la PEA.
- c) Análisis del Marco normativo de manera sistemática.

Los instrumentos para utilizarse en la investigación se precisarán a continuación:

- Preguntas guía.
- Cuestionarios de encuestas como medio de recaudar la información
- Tratamiento de la Información: Unidades temáticas, categorización.

Para fines del presente estudio, se ha ejecutado 100 entrevistas a adultos que pertenezcan a la PEA.

3.2.4 Rigor científico

La presente investigación cumple con el rigor científico, puesto que, es el resultado de la información arrojada del instrumento aplicado (entrevista) y por los textos trabajados (libros, páginas web institucionales, informes, blogs, folletos, normas jurídicas, entre otros) donde los datos no están sesgados, ni responden a ningún tipo de manipulación, se valoró las situaciones en los cuales esta investigación pueda ser reconocida como creíble.

Este ha determinado las reconstrucciones jurídicas del Marco Teórico. En consecuencia, ha contribuido la metodología en el tipo de estudio cuantitativo y

cualitativo, aplicando el instrumento de validación de entrevistas, el cual va a generar la afirmación de los supuestos jurídicos.

El rigor científico está dado por:

Credibilidad: Se presenta a través del análisis de documentos y entrevistas a personas que se encuentran expuestas a los aportes de fondos de pensiones y a la problemática planteada.

Transferencia: Se aplicará los hallazgos obtenidos, a través de la recolección de información del problema planteado.

Dependencia: Se refiere a la repetición de los resultados en el mismo contexto y a los mismos sujetos entrevistados.

Auditabilidad: Garantiza que los resultados de la presente investigación cualitativa no están sesgados por motivaciones, intereses y perspectivas de la investigadora, para ello se explica y fundamenta la posición de la problemática planteada, concordante con los objetivos y la justificación.

3.3. Resultados de la investigación cuantitativa (Encuestas)

Se enviaron dos tipos de encuestas a 500 adultos entre 23 y 50 años, pertenecientes a la PEA, de los cuales respondieron 100 personas a cada encuesta. El propósito de elaborar dos tipos de encuestas es lograr la participación asertiva de los encuestados, para lo cual cada encuesta tiene un público objetivo distinto: la primera – versión *soft* – está dirigida a personas con un grado de instrucción de nivel primaria y/o secundaria, mientras que la segunda está dirigida a personas con grado de instrucción superior, pues se intuye que este segundo grupo tiene un mayor conocimiento del sistema de pensiones al que se encuentra afiliado,

Debido a la crisis COVID, las encuestas se realizaron virtualmente, entre el 20 de marzo hasta el 10 de abril del 2021. El porcentaje de correspondencia hacia la encuesta alcanzó

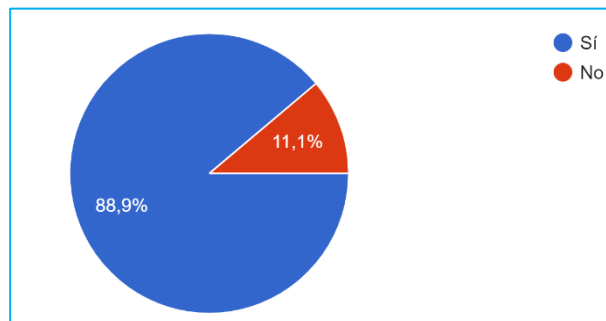
el 33.3% de un total de 300 enviadas, justificando la validez de las respuestas de la encuesta.

3.3.1 Primera sección: determinar el nivel de conocimiento del aportante sobre el sistema de pensiones

La edad de los encuestados, adultos entre los 25 y 50 años, permite confirmar que se trata de personas que ya aportan al sistema de pensiones por lo menos más de un año, por lo que sus respuestas nos muestran su grado de conocimiento.

De la muestra de 108 personas encuestadas que pertenecen a la Población Económicamente Activa, se han obtenido los resultados que se expondrán a continuación que muestran el nivel de conocimiento del aportante sobre el sistema de pensiones.

Figura N° 23: Porcentaje de personas que conoce el sistema de pensiones



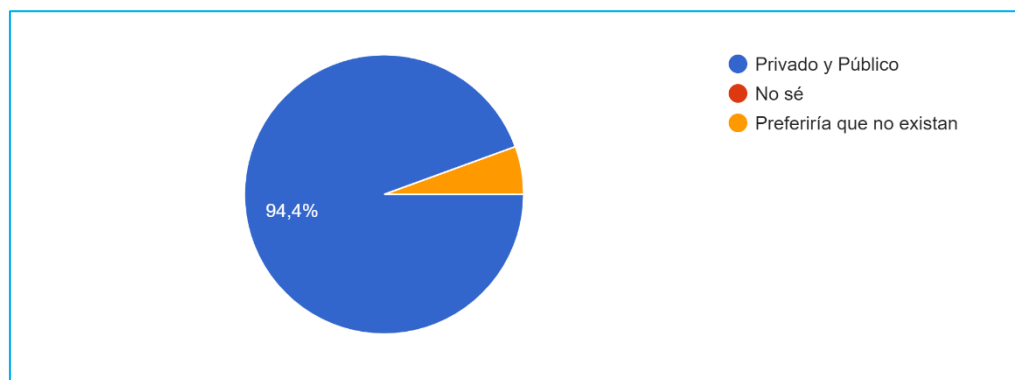
*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

En el gráfico, se puede observar que el 88.9% de los encuestados sabe qué es el sistema de pensiones, lo que muestra que un gran porcentaje de los encuestados está consciente de lo que sucede con sus aportes previsionales.

Por otra parte, se aprecia que un porcentaje muy pequeño, 11.1% no conoce el sistema de pensiones. Si bien es un porcentaje bastante menor, esto muestra que existe un grupo de personas que, a pesar de aportar de manera activa al sistema

de pensiones, no lo conoce y, por ende, no sabe qué sucede con sus aportes. Sobre este punto resulta preocupante que existan personas aportantes que desconozcan la existencia de un sistema de fondo de pensiones que se encarga de administrar su dinero para que cuando decidan jubilarse puedan acceder a una pensión en base a sus aportes.

Figura N° 24: Porcentaje de personas que conocen las modalidades de sistema de pensiones que existen



*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

Curiosamente y en contradicción con lo respondido en la figura anterior, el 94.4% de los encuestados reconoce que existen dos modalidades de sistema de fondo de pensiones (público y privado), pero que un 5.6% considera que no debería existir ninguno de los dos. De una comparación abreviada, podríamos inferir que existen personas que no saben qué es o cómo se definiría el sistema de fondo de pensiones.

No obstante, sea por conocimiento mediático o en base a su experiencia empírica, los encuestados reconocen que existen dos entidades distintas que otorgan pensiones de jubilación a quienes aportan de manera periódica para que, en el futuro, este dinero tenga un retorno hacia ellos mismos como una pensión de jubilación.

Figura N° 25: Sobre quién administra el fondo de pensiones según la modalidad

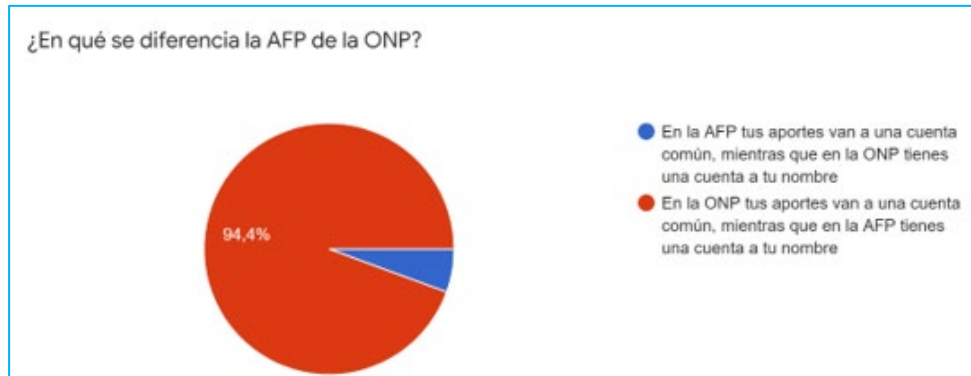


*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

Curiosamente, sobre este punto, es preciso señalar que el 100% de los encuestados conoce y reconoce que el sistema nacional de pensiones es administrado por la ONP (Oficina Nacional de Pensiones), pero existe un 5.6% que considera que en el sistema privado de pensiones la ONP posee injerencia en esta. Este hecho resulta descabellado, pero a la vez preocupante. Hasta el momento se podría considerar que no existe una adecuada difusión sobre la materia o que existe una falta de educación financiera al respecto. Desconocer la diferencia entre las modalidades entre ambos fondos de pensiones podría ser contraproducente al momento de elegir una, evidentemente.

A continuación, se muestra cuál es el porcentaje de conocimiento de las diferencias entre ambas modalidades existentes en el actual sistema de pensiones peruano.

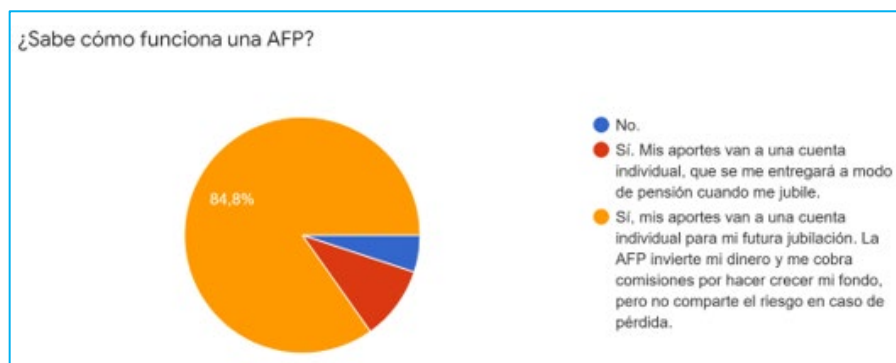
Figura N° 26: Diferencias entre la AFP y la ONP



Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis

Al respecto, podemos observar que, si bien existe un 94.4% de personas encuestadas que conoce las diferencias entre ambas modalidades de sistema de pensiones, existe un 5.6% que permanece confundido por desconocimiento de la naturaleza de cada una de estas. No obstante, este conocimiento sobre el funcionamiento de una AFP o la ONP es básico pues la diferencia es aún mayor entre ambas. Posiblemente, si la complejidad de las respuestas se hubiera centrado en la determinación exacta de las diferencias, los resultados que se habrían obtenido evidenciarían un grado de desconocimiento mayor. Veamos ahora si estas personas conocen cómo funciona el sistema de pensiones privado o también denominado AFP.

Figura N° 27: Sobre el funcionamiento de la AFP

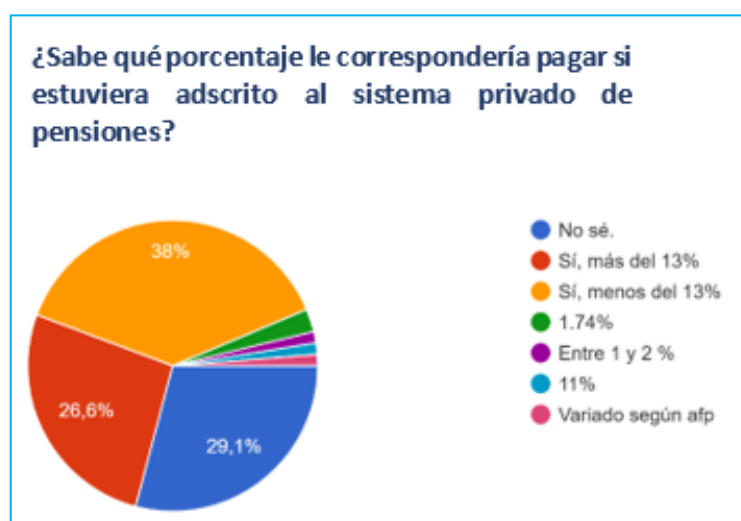


Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis

Sorprendentemente, el 84.8% de encuestados conoce perfectamente sobre qué se trata cuando nos referimos a una AFP, así como los riesgos que conlleva el tenerla como una alternativa. Sin embargo, existe un 10.1% que considera que esta tiene un funcionamiento similar a la ONP donde su dinero sólo será almacenado y que al final se le retornará lo depositado.

Sobre este punto, se debe considerar que las AFPs no son entidades bancarias en las que se puede abrir una cuenta simple en la que no se incurrirá en gasto alguno por la existencia de la misma. Tampoco se trata de una simple administradora de dinero que recibirá el dinero de los aportantes para entregarlo luego. Aun cuando fueran simples administradoras, éstas cobrarían un porcentaje como comisión por el almacenamiento del dinero, puesto que de lo contrario estaría trabajando gratuitamente y, por otro lado, no tendría razón de existir pues el dinero podría estar mejor resguardado – e incluso ganando intereses – en una cuenta de ahorros a largo plazo en un banco. Finalmente, de la **Figura N° 27** se aprecia también que un 5.1% de los encuestados desconoce sobre qué se trata una AFP. Este porcentaje termina siendo similar a lo expresado en la figura anterior donde existe un 5.6% que confundió las funciones de la AFP y la ONP.

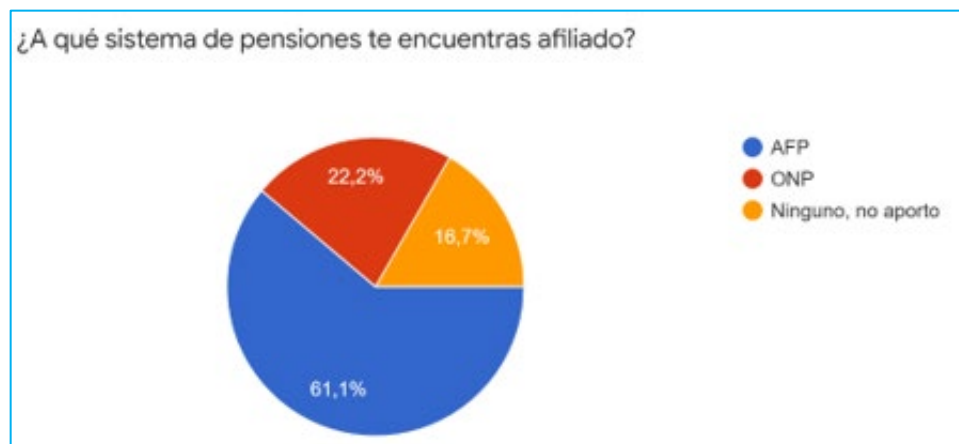
Figura N° 28: Porcentajes de aportes al sistema de fondo de pensiones



*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

En la **Figura N° 28**, se aprecia que un 29.1% desconoce el monto a descontar por formar parte del sistema privado de pensiones. Contrariamente a lo esperado, un 1.3% ha acertado a la respuesta, toda vez que actualmente se descuenta un 10% del sueldo que se perciben más las comisiones que corresponden y otros descuentos como los seguros lo que en suma no alcanza al 13%. En otras palabras, dependerá de la AFP que se elija. Cabe señalar que este sistema de pensiones incita a la competencia entre las entidades a reducir cada vez porcentajes a descontar, puesto que constantemente están en búsqueda de ser más atractivos para el potencial cliente.

Figura N° 29: Conociendo a qué sistema de pensiones se encuentran afiliados nuestros encuestados



*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

Este gráfico llamó la atención, toda vez que arrojó un resultado que no se esperaba. El 16.7% indicó que no aporta a ningún sistema de pensiones, en otras palabras, se trata de trabajadores informales del sector formal, que pertenecen a la PEA. Este tipo de trabajadores, si bien se desempeñan en empleos formales para empresas debidamente constituidas y registradas en la autoridad tributaria, son trabajadores informales, algunas veces por propia decisión para que no se les descuenta ningún porcentaje de sus remuneración y, en otros casos, por decisión del empleador, que si bien es formal, trata de reducir sus costos lo máximo posible y, como se explicó en su oportunidad, la excesiva rigidez laboral, desincentiva que contraten trabajadores formales.

Además de lo antes señalado, se observa que el 61.1% sabe que se encuentra aportando actualmente a la AFP y que el 22.2% a la ONP. No obstante, cabe preguntarse si conocerán estos encuestados sobre los requisitos que se deben cumplir para acceder a una pensión por jubilación. Sobre este punto, los siguientes resultados buscan graficar uno de los requisitos básicos y sólo se buscó obtener una orientación sobre el conocimiento general de acceso a la pensión por jubilación. Asimismo, el resultado de la **Figura N° 30** se complementará con los obtenidos de la **Figura N° 31**.

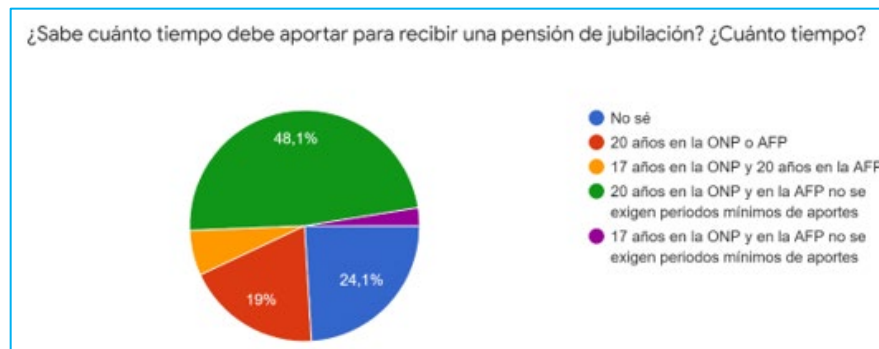
Figura N° 30: Sobre los requisitos para acceder a la pensión por jubilación



*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

Actualmente, existe un porcentaje de la población que desconoce la existencia de requisitos a cumplir para acceder a una pensión por jubilación. En el caso de la presente investigación, el 8.9% de los encuestados desconocía dicho requisito. A su vez, existe un 35.4% de los encuestados que considera que la edad de jubilación será determinada por el sistema de administración de pensión que se haya elegido: público o privado. No obstante, la respuesta más acertada y cercana a la realidad obtuvo un 55.7%, es decir poco más de la mitad del universo de los encuestados, lo que implica que estas personas saben que un factor para determinar la jubilación no es el sistema de fondos de pensiones, sino la edad de las personas que pretendan jubilarse.

Figura N° 31: Sobre el periodo de aporte para obtener una pensión por jubilación

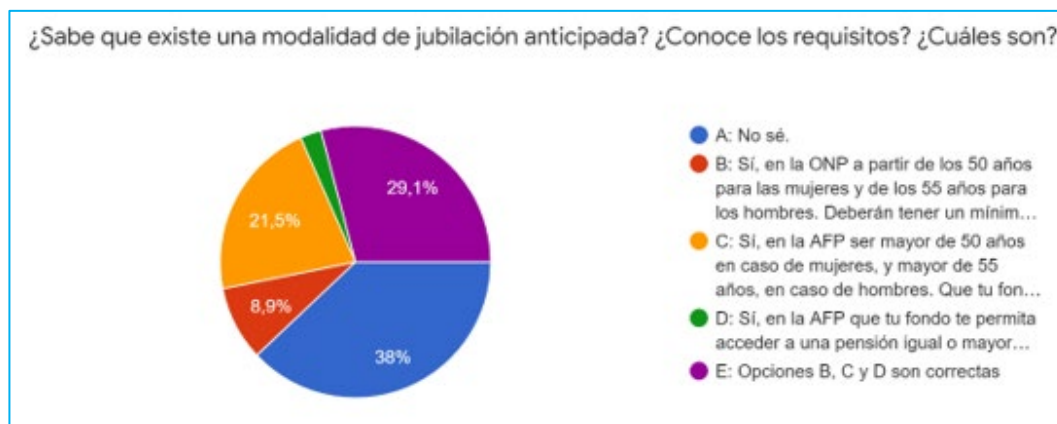


*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

Como complemento a lo señalado en la Figura anterior, se tiene que, a pesar de que sólo un 8.9% desconoce los requisitos de edad para acceder a una pensión de jubilación, hay un 24.1% de encuestados que desconoce que existan requisitos de aporte para obtener una pensión por jubilación. Si bien casi un cuarto de encuestados reconoce desconocer un requisito de aporte mínimo, en realidad existe un 81% de encuestados que desconoce el requisito mínimo o considera que no existe un aporte mínimo cuando se refieren al sistema privado de pensiones o que es un plazo menor de aporte.

Como se mencionó en la descripción de la **Figura N° 29** y complementando lo revisado hasta ahora, se tiene que actualmente existen aportantes que desconocen el funcionamiento de los sistemas de pensiones y no tienen claro que existan requisitos para acceder a una pensión de jubilación. Las razones de esta situación pueden ser diversas y esta encuesta no ayudará a determinar las causas; sin embargo, existe una estrecha relación entre el desconocimiento sobre la materia y el hecho de que no exista un adecuado acceso a la información, además de las cartillas informativas sobre el sistema de pensiones que entregan los empleadores al momento de ingresar a la planilla de una empresa formal ser contratado, o los *spots* publicitarios contratados por las AFPs al considerar que norma que podría afectar a las empresas participantes de los fondos de pensiones termine amenazándolas.

Figura N° 32: Sobre la jubilación anticipada



Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis

Aunado a lo anteriormente expuesto, existe un 70.9% de encuestados que conocen que, adicionalmente a la jubilación tradicional, existe una modalidad denominada jubilación anticipada. No obstante, no todos conocen los requisitos que se deben cumplir para obtenerla y/o solicitarla. Sobre todo, considerando que existe un 38% que reconoce desconocer esta otra modalidad de jubilación.

Si en la Figura anterior existía un 19% de personas que conocían acertadamente los requisitos para acceder a la pensión por jubilación, para esta consulta el número se redujo a 2.5% (fragmento verde dentro del *pie* de porcentaje). En ese sentido, se puede determinar que el conocimiento sobre las modalidades de jubilación y los requisitos que cada modalidad de jubilación y acceso a la pensión por jubilación ha llegado a muy pocas personas, lo cual podría ser contraproducente a futuro.

Finalmente, luego de obtener los resultados mostrados, es posible determinar que existe un grupo mayoritario de encuestados que eligió afiliarse al sistema privado de pensiones sobre la opción del sistema nacional de pensiones. Sin embargo, este grupo de personas desconoce el funcionamiento real de la existencia del sistema de pensiones, así como las cualidades de cada una de estas. Posiblemente, las personas encuestadas basaron su decisión en base a experiencias ajenas o a la escasa información que manejaba.

En realidad, resulta complejo determinar a qué fondo de pensiones se debería acoger una persona. La respuesta debería estar ligada a su necesidad y realidad. No obstante, tomaron una decisión porque no tenían otra opción. Actualmente el Estado a través de su legislación obliga a elegir un sistema de pensiones sea público o privado. A continuación, se mostrará las opiniones de las personas encuestadas sobre la obligación de elegir un sistema de pensiones y qué podrían estar haciendo con el dinero excedente si es que no existiera tal obligación.

3.3.2 Segunda sección: determinar la percepción de los aportantes sobre los sistemas de pensiones existentes

Luego de tener una idea clara sobre el nivel de conocimiento de los aportantes al sistema de pensiones, es preciso conocer la percepción que tienen estos mismos aportantes sobre los sistemas de pensiones existentes en la actualidad.

Como se puede observar de la **Figura N° 33**, existe un 46.8% de personas encuestadas que aceptan que el Estado les obligue a elegir y aportar a un sistema de pensiones determinado, pero dentro de este grupo están los que se encuentran conformes que ascienden al 11.4% de personas encuestadas y un 35.4% que no se encuentra conforme con las propuestas actuales pero consideran que el Estado debe ser el responsable de implementar un sistema que los beneficie pues se debería asegurar la pensión por jubilación.

Figura N° 33: Sobre la obligación estatal de afiliarse y aportar a un sistema de fondo de pensiones



En contraposición con esta postura, el 57% considera que el Estado no debería obligar a los trabajadores a afiliarse y aportar un porcentaje de su sueldo, pero un 40.5% considera que, si bien no debería ser obligatorio, sí debería existir estos sistemas de fondo de pensiones para que las personas que sientan que deben aportar por su propia voluntad, lo hagan. Es decir, debería ser facultativo antes que impositivo.

Como se aprecia, existe un gran porcentaje de encuestados que desearía que no fuese obligatorio afiliarse y aportar a un sistema de pensiones, al menos como los que existen en la actualidad. En ese sentido, queda la interrogante de qué harían los trabajadores con ese dinero excedente que percibirían si no fuera obligatorio aportar a un sistema previsional.

Figura N° 34: ¿Qué se haría con el dinero?



*Fuente: Investigación propia
Elaboración: Autores de esta tesis*

Observando estos resultados, se tiene que existe un 7.6% de personas que acepta que gastará su dinero excedente pero no se ha determinado en qué. Posiblemente, puedan gastarlo aumentando su patrimonio o en banalidades que posteriormente no le causarían más que un perjuicio. Como quiera que sea, existe un sector que sin dudar lo gastaría el dinero. Por el contrario, el 92.4% de las personas encuestadas señala que buscaría una oportunidad de inversión en las diferentes posibilidades que actualmente se tiene.

Un 2.6% gastaría ese excedente en implementar un negocio para generar mayor riqueza en base al excedente que genera ahora. Apenas el 1.3% lo invertiría en educación, aunque su rendimiento económico no es visible a corto plazo y no es una estrategia adecuada si se pretende almacenar dinero para su jubilación. No podría ser una buena alternativa. Existe otro grupo que invertiría en elementos que quizás le traigan mayor rendimiento pero que igualmente representan un riesgo mayor. Otro grupo de personas preferirían evitar los riesgos y almacenarlo en un lugar hasta su vejez. En resumen:

- Un 25.3% de encuestados invertiría su dinero excedente en fondos mutuos. No obstante, consideramos que, a pesar de que pueda sonar muy atractiva esta alternativa, existe el riesgo por desconocimiento y que a largo plazo podría perjudicar a las personas que no conocen sobre el tema.
- Un 36.7% preferiría acudir al riesgo menor y sólo depositarlo en una cuenta a largo plazo para que vea crecer su dinero de manera lenta pero segura. Esta quizás resulte ser una buena alternativa, pero dependerá de la tasa que proponga el banco y del monto que finalmente se deposite.
- Finalmente, un 13.9% considera que una mejor alternativa sería depositarla en una cuenta que se abriría específicamente para esta situación. Es una propuesta de menor riesgo, incluso que el anterior mencionado.

3.3.3 Tercera sección: resultados de las encuestas aplicadas

Las respuestas de las personas encuestadas nos llevan a las siguientes conclusiones:

- Los encuestados, en su mayoría, tienen un conocimiento medio-alto sobre su fondo de pensiones.
- Los encuestados, en su mayoría, conocen las posibilidades que tienen de jubilación anticipada, pero no los requisitos en su totalidad.
- Los encuestados, en su mayoría, no se encuentran conformes con su sistema de pensiones actual.

En tal sentido, la propuesta del presente trabajo debe cubrir las expectativas de los aportantes, tomando como base el universo de los encuestados, es decir, una propuesta al sistema de pensiones actual con el que no parecen estar conformes.

CAPÍTULO IV. PROPUESTA PARA PROMOVER LA CULTURA PREVISIONAL

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (2016), titulado “ahorrar para desarrollarse: cómo América Latina y el Caribe puede ahorrar más y mejor”, señala que existe una amenaza demográfica que, en el futuro, hará que la población adulta en edad de trabajar disminuirá en comparación con los dependientes que no trabajan. Lamentablemente, existe una baja o nula cultura de ahorro en los países latinoamericanos, conforme se expresó en el acápite 2.7.3. El ahorro como cultura.

La actual pandemia ha “desnudado” otras crisis a nivel interno, entre ellas la económica, pues ha mostrado que los países latinoamericanos no se encuentran lo suficientemente preparados para atender las exigencias en salud y del sistema de pensiones que exige la mayoría de la población.

Conforme se señala en el primer párrafo, el BID sostiene que los latinoamericanos son poco propensos a ahorrar y por ello es que, de cierta forma, el sistema pensionario obligatorio se ve justificado. Naturalmente, para una población sumida en constantes crisis económicas, políticas y sociales resulta difícil realizar planes financieros a futuro o asegurar de algún modo una jubilación justa para el futuro, sumando a ello el poco conocimiento financiero que existe de la población en su mayoría – sin mencionar la asimetría informativa que, pese a las regulaciones actuales para reducirla, continúa presente.

4.1 Propuesta del Congreso de la República del Perú:

El Congreso del Perú ha elaborado una propuesta para modificar el sistema de pensiones, ya que existe una disconformidad generalizada con ambos sistemas – público y privado. Como se señaló en los acápites iniciales, este Congreso se caracteriza por ser populista, por lo que, si bien buscan satisfacer a los aportantes descontentos, no logra encontrar una solución satisfactoria a largo plazo. Considerando que no es el objetivo central de la presente tesis tratar la propuesta del Congreso, sólo se resaltaré el rol protagónico que pretende otorgársele al Estado como administrador de un sistema mixto de pensiones. Es sabido que el Estado no resulta ser el mejor administrador, motivo por el cual se suele

recurrir a otras figuras en las que se delegue todo o parte de la administración a los privados.

4.2 Propuesta de la Asociación de AFP

La propuesta efectuada por las AFP resulta interesante porque tiene como objetivo contar con un sistema de pensiones sostenible, que no sólo se base en cuentas de capitalización individual, sino que cuente con un componente solidario, que se amolde a las necesidades de los peruanos – de manera independiente a su condición laboral o a la cantidad de los ingresos que perciban –, así como lograr garantizar una pensión de jubilación que sea accesible para todos. Dicho sistema se basa en tres pilares²⁴, e independientemente de en qué pilar se encuentre el aportante, siempre será dueño de su propio fondo de pensiones. Asimismo, el tema de las comisiones, ampliamente cuestionado, se modificaría por una comisión según el desempeño del administrador del fondo.

Figura N° 32: Tres pilares de la reforma al sistema de pensiones



Fuente: <https://www.asociacionafp.pe/reforma-pensiones/>

4.2.1 Pilar no contributivo:

Este pilar se orienta a aquellas personas que cuentan con remuneraciones bajas y variables, por lo que, para su financiamiento, requerirá de transferencias efectuadas por el gobierno central. Sin embargo, esto permitirá que la

²⁴ <https://www.asociacionafp.pe/reforma-pensiones/>

población del país que se encuentre en situación de pobreza extrema pueda contar con cobertura previsional.

Asimismo, se propone fijar un “capital semilla”, es decir que cada peruano, por el solo hecho de nacer, contará con un fondo “semilla” por el importe mínimo de S/ 1,650.00 que será subvencionado por el Estado. Este fondo – sin contar cualquier aporte fijo mínimo o variable que pueda realizar cada aportante a su fondo individual – logrará capitalizarse con el pasar de los años, a largo plazo, con condiciones afines a las aplicadas en el Sistema Privado de los años, de tal manera que, al final de su vida laboral, el aportante pueda tener asegurada una pensión mínima a partir de los 65 años.

4.2.2 Pilar contributivo obligatorio:

- *Afiliados con menos de 20 años de aportes:* se propone una pensión escalonada, es decir que se adapte a la cuenta individual de capitalización (en adelante, CIC) de cada aportante, siempre asegurando una pensión mínima escalonada. El Estado tendría que subvencionar el diferencial entre la pensión calculada en la CIC del afiliado y la pensión mínima escalonada asegurada.
- *Afiliados con 20 años de aportes o más:* a este grupo se le garantiza una pensión mensual a la que se le aplique la inflación. Esa pensión se le entregará al aportante desde el momento en que se jubila hasta su fallecimiento.

4.2.3 Pilar contributivo voluntario:

Este pilar busca brindar beneficios tributarios a aquellos trabajadores independientes e informales que aporten al sistema previsional. Para lograrlo, plantea dos mecanismos:

- *Contribución mitad-mitad o Matching contribution:* una parte del aporte será brindado por el aportante y el Estado hará un aporte equivalente, siempre que dicho aporte sea igual o mayor a s/ 65.00 mensuales. Este

importe será capitalizado hasta lograr alcanzar un importe que permita al aportante acceder a una pensión mínima.

- *Uso del 1% del IGV:* este pilar se define solo, pues del Impuesto General a las Ventas pagado por el afiliado de manera anual, le será devuelto un 1% que irá directamente a su fondo previsional, para poder incrementarlo y capitalizarlo. Esta medida resulta efectiva no solo para aumentar el fondo previsional de los afiliados, sino también que logra ampliar la cobertura del sistema previsional, así como un aumento considerable en la formalización del gran sector de trabajadores informales que existe en el país.

De manera adicional a los tres pilares antes expuestos, se plantea una comisión por desempeño. Esta comisión no será obligatoria, pero tiene como objetivo que los intereses del afiliado y el administrador de su fondo se encuentren sincronizados. Naturalmente, esta comisión tendrá un componente fijo para que la AFP pueda operar, pero el otro componente será variable y dependerá de la rentabilidad que genere el fondo y del propio afiliado.

Existen opiniones que señalan que esta comisión por desempeño puede incentivar a que la AFP asuma inversiones con mayor riesgo para generar mayor rentabilidad, por lo que el riesgo de pérdida de los ahorros previsionales puede potenciarse. Sobre este punto, es importante recalcar que una razón fundamental por la que todas las AFP ganan igual es por las restricciones que el regulador le impone sobre dónde pueden o no invertir. En tal sentido, si se flexibilizara esa restricción y se abriera el *abanico de posibilidades* de inversión, habría un margen mayor para las ganancias y la rentabilidad de los fondos. En dicho escenario, el “castigo” a las AFPS que tengan pérdidas sería la migración de los fondos a otra AFPM mientras que el incentivo de una inversión rentable y adecuada sería una mayor comisión por desempeño-

CONCLUSIONES

Conforme se señaló al inicio del presente trabajo, la legislación del país ha sido esquiva a la realidad del sistema de pensiones y ha ignorado la realidad, pese a los constantes avances de la desigualdad, y se ha limitado a brindar dos alternativas del sistema de reparto de pensiones, que han resultado ineficaces y tienen a sus afiliados descontentos.

Asimismo, se señaló al inicio del presente trabajo que se busca promover el ahorro como política previsional; no obstante, diversos estudios muestran la baja disposición que existe de parte de la mayoría de los adultos en edad de trabajar para el ahorro, sobre todo en un país latinoamericano como el nuestro, por la gran incertidumbre que existe por las constantes crisis sociales, políticas y económicas.

La propuesta del Congreso no promueve el ahorro, sino que busca entregarle el control de la administración de los fondos de pensiones al Estado, cuando éste ha demostrado a lo largo del tiempo no ser el mejor administrador. La propuesta de la Asociación de AFPs del Perú, por otro lado, se basa en tres pilares que han sido desarrollados en otros países con éxito, como es el caso de las pensiones escalonadas y del *Matching contribution*. Asimismo, el uso del 1% del IGV es una propuesta muy relevante, sobre todo porque generaría un incentivo muy grande para los informales, que como se ha tratado ampliamente en el presente trabajo, es un grupo muy grande de la población. En tal sentido, el presente trabajo propone, acogerse a estas tres propuestas resaltadas.

Sin embargo, será decisión del Congreso aprobar esta propuesta y, por otro lado, será decisión del gobierno central si acepta o no la propuesta actual aprobada por el congreso para la reforma al sistema de pensiones. Considerando el rol protagónico que tendría el estado al seguirse los pilares antes expuestos, quizás tome mucho tiempo el análisis de dicha propuesta, más aún viniendo de las AFPs que no son bien vistas por el Congreso actual. No obstante, estando próximo el cambio de gobierno en el país, queda abierta la posibilidad de que esta propuesta sea acogida.

Lamentablemente, la situación política actual no muestra un mejor panorama tampoco, independientemente de qué candidato gane las próximas elecciones.

ANEXOS

ANEXO I

FORMATO DE ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES

Sistema de pensiones

Cuánto conoces el sistema de pensiones

***Obligatorio**

1. ¿Por qué no escogió otro sistema de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- Porque no tenía otra opción
- Porque el sistema que elegí me ofrece mayor rentabilidad
- Porque no me gustan las AFP
- Porque me recomendaron la ONP
- Otro: _____

2. ¿Sabes qué es el sistema de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

3. ¿Cuáles son las modalidades de pensión que existen? *

Marca solo un óvalo.

- Privado y Público
- No sé
- Preferiría que no existan

4. ¿Cómo se llama el organismo que administra los aportes en el sistema NACIONAL de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- ONPE
 ONP
 AFP

5. ¿Cómo se llama el organismo que administra los aportes en el sistema PRIVADO de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- ONP
 ADN
 AFP

6. ¿Cuáles son las funciones de la ONP? *

Marca solo un óvalo.

- Reconoce, califica, liquida y paga los derechos pensionarios del sistema público de pensiones.
 Reconoce, califica, liquida y paga los derechos pensionarios del sistema privado de pensiones.
 Paga dinero a los viejitos

7. ¿En qué se diferencia la AFP de la ONP? *

Marca solo un óvalo.

- En la AFP tus aportes van a una cuenta común, mientras que en la ONP tienes una cuenta a tu nombre
 En la ONP tus aportes van a una cuenta común, mientras que en la AFP tienes una cuenta a tu nombre

8. ¿A qué sistema de pensiones te encuentras afiliado? *

Marca solo un óvalo.

- AFP
- ONP
- Ninguno, no aporto

9. Si marcaste Ninguno en la pregunta anterior, ¿te gustaría estar afiliado a alguno de los siguientes?

Selecciona todos los que correspondan.

- AFP
- ONP
- Quiero decidir dónde invertir el porcentaje de descuento
- No quiero que me descuenten nada para mi jubilación

10. ¿Qué porcentaje de su sueldo se destina a su sistema de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- 13%
- Menos del 13%
- Más del 13%

11. Si no existiera un sistema de pensiones, ¿qué haría con su dinero excedente? *

Marca solo un óvalo.

- Lo gastaría
- Lo invertiría en fondos mutuos
- Lo depositaría en una cuenta a largo plazo para ganar intereses
- Lo depositaría en una cuenta específica para mi jubilación
- Otro: _____

ANEXO II
FORMATO DE ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTO DEL SISTEMA DE
PENSIONES

Sistema de pensiones

¿Estás conforme?

***Obligatorio**

1. ¿Sabe cómo funciona una AFP? *

Marca solo un óvalo.

- No.
- Sí. Mis aportes van a una cuenta individual, que se me entregará a modo de pensión cuando me jubile.
- Sí, mis aportes van a una cuenta individual para mi futura jubilación. La AFP invierte mi dinero y me cobra comisiones por hacer crecer mi fondo, pero no comparte el riesgo en caso de pérdida.

2. ¿Sabe cuánto tiempo debe aportar para recibir una pensión de jubilación?
¿Cuánto tiempo? *

Marca solo un óvalo.

- No sé
- 20 años en la ONP o AFP
- 17 años en la ONP y 20 años en la AFP
- 20 años en la ONP y en la AFP no se exigen periodos mínimos de aportes
- 17 años en la ONP y en la AFP no se exigen periodos mínimos de aportes
- Otro: _____

3. ¿Sabe qué requisitos debe cumplir para solicitar su jubilación? ¿Cuáles? *

Marca solo un óvalo.

- No sé.
- Sí. Tener 65 años como mínimo en cualquiera de los dos sistemas.
- Sí. Tener 65 años como mínimo en la ONP y 60 años en la AFP.

4. ¿Sabe que existe una modalidad de jubilación anticipada? ¿Conoce los requisitos? ¿Cuáles son? *

Marca solo un óvalo.

- A: No sé.
- B: Sí, en la ONP a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los hombres. Deberán tener un mínimo de 25 y 30 años de aportaciones respectivamente.
- C: Sí, en la AFP ser mayor de 50 años en caso de mujeres, y mayor de 55 años, en caso de hombres. Que tu fondo te permita acceder a una pensión igual o mayor al 40% del promedio de las remuneraciones
- D: Sí, en la AFP que tu fondo te permita acceder a una pensión igual o mayor al 40% del promedio de las remuneraciones
- E: Opciones B, C y D son correctas

5. ¿Sabe cuánto de comisión le cobra su AFP? ¿Cuánto? *

Marca solo un óvalo.

- No sé.
- Sí, más del 13%
- Sí, menos del 13%
- Otro: _____

6. ¿Sabe qué porcentaje le correspondería pagar si estuviera adscrito al sistema nacional de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- No sé.
- Sí, 10%
- Sí, 13%

7. ¿Sabe que puede trasladarse de un fondo de pensiones a otro? *

Marca solo un óvalo.

- A: No sé.
- B: Sí, siempre que esté en la AFP, entre distintas AFP.
- C: Sí, siempre que sea de AFP a ONP, sin perder mis aportaciones.
- D: Sí, pero si es de ONP a AFP puedo perder mis aportaciones.
- E: Opciones B, C y D son correctas

8. ¿Considera que sería mejor si el estado no le obligara a aportar mensualmente a un sistema de pensiones? *

Marca solo un óvalo.

- No, estoy conforme con el sistema de pensiones.
- No, no estoy conforme con el sistema de pensiones, pero debe asegurarse la pensión por jubilación.
- Sí, debe ser facultativa la afiliación a un sistema de pensiones.
- Sí, preferiría que no se me haga ningún descuento.

9. Si no existiera un sistema de pensiones, ¿qué haría con su dinero excedente? *

Marca solo un óvalo.

- Lo gastaría
- Lo invertiría en fondos mutuos
- Lo depositaría en una cuenta a largo plazo para ganar intereses
- Lo depositaría en una cuenta específica para mi jubilación
- Otro: _____

BIBLIOGRAFIA

- Addison, J. y J. Grosso (1996). Job Security Provisions and Employment: Revised Estimates. *Industrial Relations* (35): 585-603.
- Addison, J., P. Teixeira y J. Grosso (2000). The Effect of Dismissals Protection on
- Asociación AFP. (2021). Estadísticas de asociación de AFP. Recuperado de <http://estadisticas.asociacionafp.pe/ActiveAffiliatesAccordingAfp>
- Asociación AFP. (2021). Propuesta integral de reforma al sistema de pensiones. Recuperado de <https://www.asociacionafp.pe/reforma-pensiones/>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Interamericano de Desarrollo, y Organismo de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Banco Mundial (BM): Panorama de las Pensiones AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, O75 2015
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). Diagnóstico del Sistema de Pensiones Peruano y Avenidas de Reforma., pág. 31
- Banco Mundial BIRF-AIF (2021). Esperanza de vida al nacer. Recuperado: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN>
- Cavallo y Serebrisky: “Ahorrar para desarrollarse”, Como américa latina y el caribe puede ahorrar más y mejor :2016.
- CHONG, Juan Carlos: Menos de la mitad de los jóvenes ahorra, Cámara de Comercio de Lima, abril 29, 2019
- Comex Perú. (2018, 10 12). RIGIDEZ LABORAL EN EL PERÚ - ¿NO EXISTE RIGIDEZ LABORAL EN EL PERÚ? - Semanario 957
- Delgado, Jaime. [Felices y forrados] (abril 2020). El peruano que le ganó a las AFP [Video]. <https://www.youtube.com/watch?v=XOOkynV2yM>
- Diario gestión: "INEI: aproximadamente 706 mil personas se quedaron sin trabajo en el primer trimestre en Lima" Actualizado el 15/04/2021 11:35 a. m.
- Employment: More on a Vexed Theme. *Southern Economic Journal* (67): 105-22
- Freeman, R. (2001). Institutional Differences and Economic Performance among
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (2021). Retiro de fondos: Desnaturalizando los Sistemas de Pensiones Una mirada a los efectos de esta política pública¹. Nota de pensiones N° 51 . Febrero 2021.

- Garibaldi, P. y P. Mauro (1999). Deconstructing Job Creation. Documento de Trabajo 99/109. Washington D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- Heckman, J. y C. Pagés, editores (2002). Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. Chicago: National Bureau of Economic Research y University of Chicago Press (en publicación).
- Jaramillo, M. (2003). Análisis del Proyecto de Ley General del Trabajo. Indemnización por despido, contratos temporales, descanso vacacional y compensación por tiempo de servicios. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo. Mimeo (Agosto).
- Jaramillo, M., Julio, A., & Flor, L. (n.d.). Los efectos desprotectores de la protección del empleo: El impacto de la reforma del contrato laboral del 2001. Grupo de Análisis para el desarrollo (Grade).
- Jorge, Toyama "La rigidez laboral peruana. Revista Poder". Publicado: 2014-11-10
- La Porta, R. and A. Shleifer Informality and development. Forthcoming, 2014.
- Lazear, E. (1990). Job Security Provisions and Employment. Quarterly Journal of Economics 105 (Octubre): 699-726.
- MATTHEW BURGESS: Estos son los mejores (y peores) sistemas de pensiones del mundo, Bloomberg; Lunes 21 de octubre de 2019
- Mercer REPORT HIGHLIGHTS 2020: Mercer CFA Institute Global Pension Index
- Mitchell, R. y otros (1997) Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts. Academy of Management Review. Volumen 22, N°4.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America." Journal of Economic Perspectives (11): 55-74.
- OECD Countries. CEP Discussion Papers No. 557. Londres: Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Ortega, Patricio y García, Luisa (1992, noviembre). Ventajas de tener una AFP. IDL- Reporteros [en línea]. Disponible en: <https://www.idl-reporteros.pe/las-ventajas-de-tener-una-afp/>

- Paes de Barros, R. y C. Corseuil (2001). The Impact of Regulations on Brazilian Labor Market Performance. Documento de Trabajo # R-427. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Perry, G., W. Maloney, O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason, and J. Saavedra-Chanduvi (2007). Informality: Exit or exclusion. The World Bank. Washington, D.C.
- Portal ONP-¿Cuáles son los principales sistemas de pensiones que existen en el Perú?; Categoría: Funciones del Estado en materia previsional; Publicado el: jueves, 16 de enero de 2014
- Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe / Álvaro Altamirano, Solange Berstein, Mariano Bosch, Manuel García Huitrón, María Laura Oliveri. p. cm. — (Monografía del BID ; 649) 2018.
- Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2017, Evolución de la economía peruana y la informalidad en el periodo 2007-2017 pág 24
- Roberto Hernandez Sampieri, Metodología de la Investigación, Cuarta edición , 2007, pág. 59
- Saavedra, J., & Maruyama, E. (2000). Grupo de Análisis para el Desarrollo - Grade.
- Santiago Levy: La informalidad laboral y el desastre de las pensiones Banco Interamericano de Desarrollo BID, 22 de julio 2016
- Themis 65-Revista de derecho. (2014). DIAGNÓSTICO: LA REFORMA LABORAL Y LAS POLÍTICAS NECESARIAS EN EL PERU. Área Académica de Administración, UPC. Revista de Derecho.
- Vásquez César: “Menos de la mitad de los jóvenes peruanos ahorra”, Informe especial, 29 Abr 2019
- Superintendencia de banca, seguros y AFP (2021). Sistema privado de pensiones. Recuperado: <https://www.sbs.gob.pe/estadisticas-y-publicaciones/estadisticas-/sistema-privado-de-pensiones>
- Superintendencia de banca, seguros y AFP (2021). Comisiones y prima de seguro del SPP. Recuperado: https://www.sbs.gob.pe/app/spp/empleadores/comisiones_spp/Paginas/comision_prima.aspx

- Superintendencia de banca, seguros y AFP (2021). Compendio estadístico del SPP. Recuperado: https://www.sbs.gob.pe/app/stats_net/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.aspx?p=37#
- Superintendencia de banca, seguros y AFP (2021). Composición específica de las carteras administradas por las AFP. Recuperado: https://www.sbs.gob.pe/app/stats_net/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.aspx?p=54#
- Superintendencia de banca, seguros y AFP (2021). Evolución del SPP. Recuperado: https://www.sbs.gob.pe/app/stats_net/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.aspx?p=34#
- Superintendencia de banca, seguros y AFP (2021). Tasa de interés promedio del sistema bancario. Recuperado: <https://www.sbs.gob.pe/app/pp/EstadisticasSAEEPPortal/Paginas/TIPasivaDepositoEmpresa.aspx?tip=B>