

# Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Febrero de 2016

## Sección I

### Los sistemas de pensiones y la estructura contable

A partir del trabajo de Mercedes Ayuso y Robert Holzmann titulado "Condicionantes demográficos, estructuras de población y sistemas de pensiones". *Ver más en página 2*

## Sección II

### Características particulares de la cotización en el Régimen General (V)

Dentro de los colectivos de trabajadores que requieren un tratamiento especial en la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, se encuentran las figuras de los becarios, investigadores y aquellos colectivos que se encuentran afectados por los contratos para la formación. *Ver más en página 3*

## Sección III

### Distribución de las pensiones en España por género (I)

Con objeto de conocer más a fondo la situación de las pensiones en España, se presenta en esta sección la situación en el año 2014 de la distribución de las pensiones existentes por género a partir de los últimos datos disponibles de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). El Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1 presentan la distribución de los tipos de pensión por género para las pensiones existentes en 2014, con independencia de su fecha de inicio. *Ver más en página 4*

## Sección IV

### Actualidad España

- Disposición del Fondo de Reserva en 2015. *Ver más en página 7*
- Pluriactividad y cotizaciones. *Ver más en página 8*

## Sección V

### Actualidad Europa

- UE: pruebas de estrés de la EIOPA a los planes de pensiones de empleo. *Ver más en página 9*

## Sección VI

### Actualidad América

- Perú y Chile: reforma del sistema de pensiones. *Ver más en página 10*

Febrero 2016

**Boletín Mensual**

I. Tribuna del experto

## Los sistemas de pensiones y la estructura contable

*A partir del trabajo de Mercedes Ayuso y Robert Holzmann titulado "Condicionantes demográficos, estructuras de población y sistemas de pensiones".*

*Mercedes Ayuso es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es también Catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona.*

*Robert Holzmann es Vocal del Consejo de Expertos de Mi Jubilación - Instituto BBVA de Pensiones. Es también profesor en la Universidad de Malaya (Kuala Lumpur) y Director del "RH Institute for Economic Policy Analyses" en Viena.*

La materialización de cualquier enfoque acertado para el manejo de los retos demográficos requiere políticas apropiadas junto a una estructura política y contable adecuada. Esta tribuna describe brevemente tres consideraciones al respecto: (1) el paso de un enfoque basado en los flujos a uno basado en las poblaciones en los sistemas de pensiones; (2) la transición hacia un enfoque completo de activos y pasivos; y (3) la inclusión de las tributaciones de las pensiones en la estructura.

En cuanto al punto (1), para la evaluación de la sostenibilidad de todos los planes de pensiones nacionales (es decir, aquellos que conforman el sistema nacional de pensiones) es necesario pasar de depender simplemente de una estructura basada en flujos de efectivo a consideraciones sobre variables de poblaciones subyacentes a las variables de flujos de ingresos y gastos. El uso sólo de los flujos de efectivo a menudo proporciona una señal equivocada acerca de la dirección financiera de un régimen de pensiones.

Hace tiempo que existe el concepto de la deuda implícita de las pensiones para medir los pasivos no provisionados de los planes de pensiones públicos, pero se utilizó sobre todo en la estructura para la evaluación exhaustiva del nivel de deuda pública explícita e implícita pendiente (véase Franko, 1995; Holzmann et al., 2004). El aspecto de la sostenibilidad en las evaluaciones de las poblaciones ha recibido mucha menos atención.

Como otra cara de la perspectiva de la deuda pública y como parte de la evaluación integral de la riqueza de la economía doméstica, se han incorporado a la órbita de los estándares de contabilidad nacionales los derechos de pensiones públicas no provisionadas (SNA2008 y su versión europea ESA2010). En este proceso, será obligatorio para los países europeos publicar estimaciones de tales derechos de pensiones públicas no provisionadas de 2017 en adelante.

Respecto al punto (2), mientras que la publicación anual de las valoraciones de la parte del pasivo (por parte del gobierno)/del activo (por parte de los hogares) constituye un progreso, todavía no es suficiente para tener en cuenta explícitamente los activos de los planes de pensiones no provisionados y el avance hacia un enfoque completamente especificado de activos/pasivos.

Incluso una estructura integral de activos y pasivos estaría incompleta sin la introducción explícita del tratamiento fiscal de las contribuciones, el retorno de los activos y el pago de beneficios (punto (3)). Cómo hacerlo bien y de forma coherente es uno de los principales temas subdesarrollados en el discurso de la reforma de pensiones. Para ello, es necesario revisar los principios de tributación que ya se han llevado más allá de los enfoques integrales de impuestos sobre la renta e impuestos sobre el consumo. Requiere revisar todos los conceptos fiscales teniendo en cuenta un envejecimiento de la población que no parece tener fin. Ello implica volver a plantear también el tratamiento fiscal de las contribuciones, el retorno de los activos y el pago de beneficios en un mundo globalizado con una movilidad del capital y de la mano de obra en aumento.

*Consulta la url para más información:*

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/condicionantes-demograficos-estructuras-de-poblacion-y-sistemas-de-pensiones.html>

II. ¿Sabías que...?

## Características particulares de la cotización en el Régimen General (V)

Dentro de los colectivos de trabajadores que requieren un tratamiento especial en la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, se encuentran las figuras de los becarios, investigadores y aquellos colectivos que se encuentran afectados por los contratos para la formación.

En el caso de las personas incluidas en el tipo de contrato anteriormente mencionado, la cotización de estos trabajadores se presenta a través de una cuota única mensual. Esta cuota está formada por los siguientes elementos con sus correspondientes cuantías:

- Contingencias Comunes, en una cuantía de 36,79 euros, que se divide en 30,67 euros que se encuentra a cargo del empresario y el resto que lo asume el trabajador.
- Contingencias Profesionales, valoradas en 4,22 euros y que son pagadas por el empresario. Este tipo de contingencia se divide en 2,36 euros que corresponden a la incapacidad temporal (IT) y 1,86 euros que están asignados a la incapacidad permanente, muerte y supervivencia (IMS).
- Fondo de Garantía Salarial: 2,33 euros que corresponden pagar al empresario.
- Formación Profesional: 1,28 euros (1,13 euros son pagados por el empresario y 0,15 euros por el trabajador).
- Respecto a la cotización por desempleo, es necesario considerar si esta cotización procede o no, en función de lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) y en la Reforma Laboral del año 2010 (plasmada en el Real Decreto Ley 10/2010 de 10 de junio). En caso afirmativo, corresponde abonar una cuota de 53,34 euros, de la que 41,61 euros son pagados por el empresario y 11,73 euros por el trabajador.

Las retribuciones que perciben los trabajadores y se producen debido a la existencia de horas extraordinarias están sujetas a la correspondiente cotización adicional, como ya se comentó en el boletín mensual del pasado mes de octubre de 2015.

Respecto a los trabajadores que corresponden a personal investigador en formación, estos se encuentran regulados por su propio Estatuto, en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero. La cotización de este grupo aparece especificada en el artículo 103.Doce de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015: durante los dos primeros años, para el caso de la cotización por contingencias comunes y profesionales, se llevará a cabo aplicando las reglas correspondientes a la cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje. Sin embargo, no se cotiza en este colectivo, por las contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

El sistema de cotización no afecta a la determinación de la cantidad que se tenga derecho de las prestaciones económicas. Para determinar dicha cantidad, se sigue aplicando el importe de la base mínima correspondiente al Grupo 1 de cotización del Régimen General (el Grupo 1 corresponde a los ingenieros, licenciados y a una parte del personal de alta dirección).

En caso de que se tenga un mayor interés por los términos y las condiciones que regulan la inclusión de las personas que participan en programas de formación en el Régimen General de la Seguridad Social, resulta recomendable revisar el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

*Consulta la url para más información:*

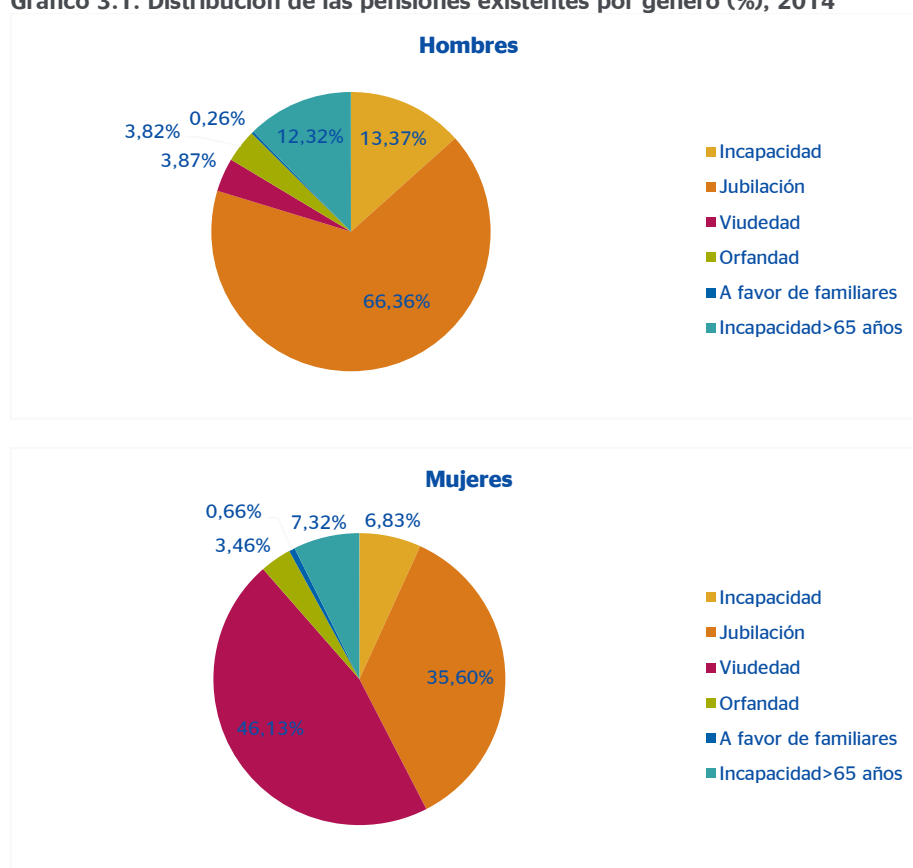
<http://www.seq-social.es/Internet/1/Trabajadores/index.htm>

III. En detalle

## Distribución de las pensiones en España por género (I)

Con objeto de conocer más a fondo la situación de las pensiones en España, se presenta en esta sección la situación en el año 2014 de la distribución de las pensiones existentes por género a partir de los últimos datos disponibles de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). El Gráfico 3.1 y la Tabla 3.1 presentan la distribución de los tipos de pensión por género para las pensiones existentes en 2014, con independencia de su fecha de inicio.

**Gráfico 3.1. Distribución de las pensiones existentes por género (%), 2014**



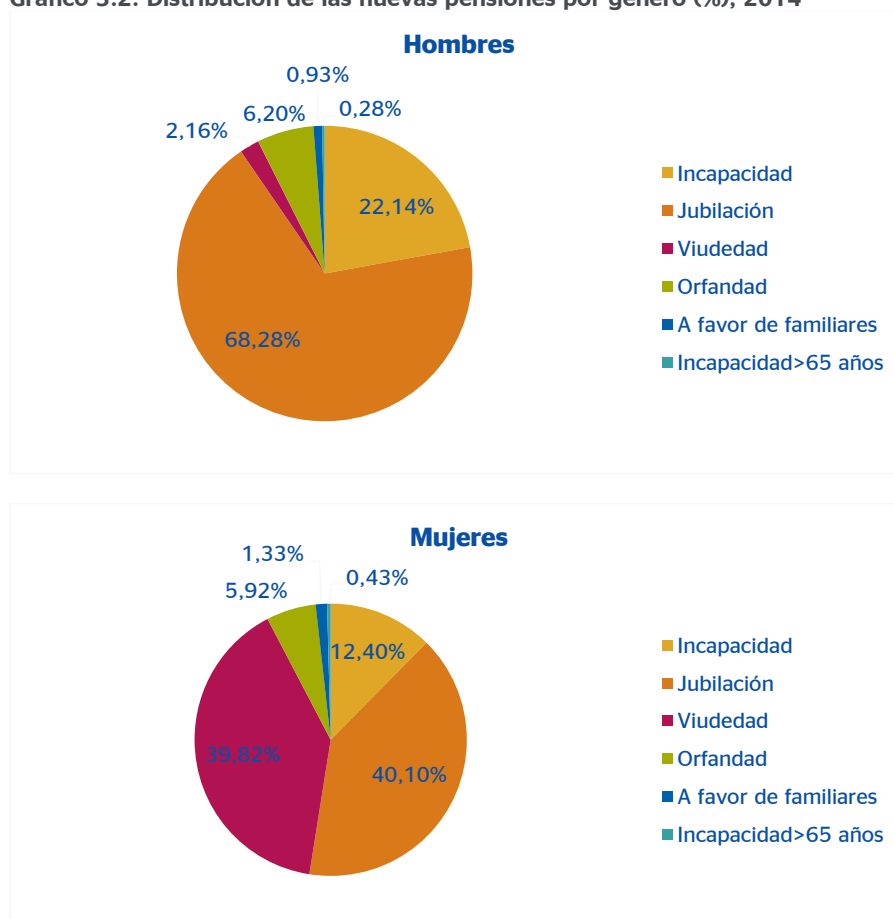
Existen diferencias destacadas en la distribución por tipo de pensión entre hombres y mujeres, que se centran en las siguientes características:

- La pensión de jubilación constituye el tipo de pensión claramente predominante en el caso de los hombres. Representa en torno a dos tercios de las pensiones que tiene este colectivo, a mucha distancia del resto de pensiones.
- El peso de la pensión de jubilación en las mujeres se encuentra eclipsado por la mayor representatividad de la pensión de viudedad. Mientras la pensión de viudedad supone un porcentaje superior al 46 por ciento, la pensión de jubilación queda en el 35,60 por ciento. En cambio, el porcentaje de las pensiones de viudedad en los hombres es reducido, y supone menos del cuatro por ciento del total.

- Las pensiones asociadas a la incapacidad para menores de 65 años presentan un peso similar al que corresponde a la incapacidad para mayores de 65 años en cada uno de los géneros. La representatividad en los hombres de estos dos tipos de pensiones se sitúa en torno al 13 por ciento, mientras que en las mujeres se sitúa casi en la mitad de esta cifra, alrededor del siete por ciento.
- El peso de la pensión de orfandad es ligeramente superior en los hombres que en las mujeres (3,82 versus 3,46 por ciento), y el peso de las pensiones a favor de familiares resulta residual en ambos géneros, siendo mayor en las mujeres que en los hombres (0,66 frente a 0,26 por ciento).

Esta composición tiene en cuenta todas las pensiones vigentes hasta 2014, con independencia de la fecha de alta. Sin embargo, resulta de interés saber si las nuevas altas de pensiones mantienen o no esta distribución con objeto de conocer la evolución de la distribución del sistema público de pensiones en España. Para ello, se presentan los resultados para las nuevas pensiones en 2014 en el Gráfico 3.2 y en la Tabla 3.1.

**Gráfico 3.2. Distribución de las nuevas pensiones por género (%), 2014**



Fuente: MCVL, Seguridad Social

Existen ciertas diferencias de estos resultados respecto al Gráfico 3.1 que se resumen en los siguientes comentarios:

- El peso de la pensión de jubilación en las nuevas pensiones de los hombres ha aumentado hasta quedarse por encima del 68 por ciento. En el caso de las mujeres, este tipo de pensión también incrementa su representatividad, de tal forma que supera por un margen escaso el porcentaje de las pensiones de viudedad, situándose ambos tipos en el entorno del 40 por ciento.

- El comportamiento de las pensiones de viudedad es el contrario a la pensión de jubilación para ambos géneros. En el caso de los hombres, se aprecia una reducción de su peso del 3,87 al 2,16 por ciento. El descenso es más importante en valor absoluto en las mujeres, al pasar del 46,13 al 39,82 por ciento.
- El propio proceso de asignación entre las pensiones de incapacidad de menores y mayores de 65 años justifica las grandes diferencias entre las nuevas altas de estos dos tipos de pensiones, que en el agregado tenían un peso muy parecido. La ponderación de las pensiones de incapacidad de menores de 65 años se eleva en las nuevas pensiones hasta el 22,14 por ciento para los hombres y al 12,4 por ciento para las mujeres, mientras el porcentaje de las pensiones de incapacidad de mayores de 65 años no llega en ninguno de los dos grupos al 0,5 por ciento.
- Las pensiones de orfandad también muestran un porcentaje superior en las nuevas pensiones frente a las existentes, con cifras alrededor del seis por ciento (6,2 por ciento para los hombres y 5,92 por ciento para las mujeres).
- El papel de las pensiones a favor de familiares sigue siendo muy reducido, y también incrementan su presencia en las nuevas pensiones, con porcentajes cercanos al uno por ciento, algo más grande en las mujeres (1,33 por ciento) que en los hombres (0,93 por ciento).

**Tabla 3.1. Distribución por género de las pensiones existentes y las nuevas pensiones, 2014**

	Pensiones existentes		Nuevas pensiones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Incapacidad	13,37%	6,83%	22,14%	12,40%
Jubilación	66,36%	35,60%	68,28%	40,10%
Viudedad	3,87%	46,13%	2,16%	39,82%
Orfandad	3,82%	3,46%	6,20%	5,92%
A favor de familiares	0,26%	0,66%	0,93%	1,33%
Incapacidad > 65 años	12,32%	7,32%	0,28%	0,43%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: MCVL, Seguridad Social

#### IV. Actualidad

## Actualidad España

### DISPOSICIÓN DEL FONDO DE RESERVA EN 2015

Según consta en el Informe Trimestral presentado por la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, en el Consejo de Ministros, la Seguridad Social dispuso en 2015 de 13.250 millones de euros para resolver la insuficiencia de liquidez en momentos puntuales y con la finalidad de garantizar el abono ordinario y extraordinario de las pensiones. Las disposiciones fueron de 3.750 millones de euros en julio y 9.500 en diciembre, distribuidas en dos partidas de 7.750 y 1.750 millones de euros, coincidiendo con los meses de desembolso de las pagas extraordinarias de las pensiones.

Al cierre del ejercicio de 2015, el total del Fondo de Reserva alcanza los 32.481,31 millones de euros, lo que supone el 3,12 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB). Las reservas ascienden a 35.035,02 millones de euros a valor de mercado, por debajo de la mitad del máximo marcado en el año 2011 (66.815 millones de euros).

Las inversiones de los activos del Fondo de Reserva continúan generando rendimientos para afrontar el pago normal de la nómina de las pensiones mensualmente. Durante 2015, los rendimientos netos generados por dicho Fondo ascienden a 3.993,39 millones de euros, produciendo de esta manera una rentabilidad de ingresos desde el año de constitución del Fondo (en 2000) de 26.095,12 millones de euros.

El Fondo cuenta con un Comité de Gestión que determina los activos en los que invertir en función de los criterios de inversión establecidos en la norma, los informes técnicos correspondientes y las condiciones que presentan los mercados. Este Comité está presidido por el Secretario de Estado de Seguridad Social y cuenta con dos vicepresidentes: el Secretario de Estado de Economía y Competitividad y el Secretario de Estado de Presupuestos y Gastos.

Además, existe una Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva con participación de los agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales y que conoce periódicamente la evolución y composición del Fondo. En esta Comisión se informa de todas las decisiones de gestión adoptadas por el Comité, así como de la situación del Fondo con detalle de su importe, composición en liquidez y en deuda pública, y rentabilidad de las inversiones.

La normativa reguladora también establece que con carácter anual el Gobierno elevará a las Cortes Generales un informe sobre la evolución y composición del Fondo de Reserva que es publicado en la página web de la Seguridad Social.

*Consulta la url para más información:*

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2752>

[http://www.expansion.com/agencia/europa\\_press/2016/01/29/20160129142518.html](http://www.expansion.com/agencia/europa_press/2016/01/29/20160129142518.html)

[http://economia.elpais.com/economia/2016/01/29/actualidad/1454075819\\_576126.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/01/29/actualidad/1454075819_576126.html)

## PLURIACTIVIDAD Y COTIZACIONES

Los profesionales que trabajan por cuenta ajena y a la vez desarrollan actividades independientes de forma habitual –situación que obliga a darse de alta también como trabajador autónomo– pagan a la Seguridad Social por dos regímenes diferentes, el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Si la suma de las dos cotizaciones supera el tope máximo fijado por la ley, se puede exigir un reembolso a la administración. El plazo para presentar la solicitud de devolución empezó el pasado 1 de enero y quedará abierto hasta el 30 de abril.

En España hay casi 100.000 ocupados que se encuentran en esta situación, conocida como “pluriactividad”. En el plazo especificado anteriormente, este colectivo puede solicitar el reembolso de las cantidades que, sumadas ambas cotizaciones, hayan abonado a lo largo del año 2015 un importe superior a los 12.245,98 euros. Este techo máximo de cotización se actualiza cada año, junto con las bases mínimas y máximas. Para 2016, se exigirá haber pagado a la Seguridad Social 12.368,23 euros, según lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado presentados en agosto de 2015.

Si el trabajador en situación de pluriactividad no está seguro de haber superado el tope, es recomendable que calcule las aportaciones realizadas, porque la Administración Pública no realiza dichos cálculos. El trabajador debe solicitar el reintegro de forma expresa, ya que no existe ningún sistema de notificación que avise acerca de las cantidades abonadas en exceso.

Según establece la Seguridad Social, “la devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses” del año. El máximo que se puede reintegrar es la mitad de lo pagado de más –hasta el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas como trabajador autónomo–.

La administración no notifica la apertura del plazo para pedir la devolución ni avisa cuando este está a punto de cerrarse. Sin embargo, es imprescindible que el trabajador realice la petición en el periodo indicado por la ley, a través de un modelo de ingresos indebidos. En caso contrario, se pierde el derecho a obtener el reembolso.

*Consulta las urls para más información:*

[http://economia.elpais.com/economia/2016/01/11/actualidad/1452508666\\_093336.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/01/11/actualidad/1452508666_093336.html)

<http://www.seg->

[social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenEspecialTrab10724/TrabAutInfoGen2k9/DebeCoti2k9Cuant/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenEspecialTrab10724/TrabAutInfoGen2k9/DebeCoti2k9Cuant/index.htm)



## Actualidad Europa

### UE: PRUEBAS DE ESTRÉS DE LA EIOPA A LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Las pruebas de estrés de los planes de pensiones de empleo de Europa han puesto de manifiesto una creciente amenaza planteada por las tasas de interés bajas prolongadas, según señaló la EIOPA.

Tras haber revelado los resultados de su primera prueba de la capacidad de recuperación del sector de pensiones de jubilación a varios shocks adversos, la EIOPA indicó que unos tipos de interés cercanos a cero crearían "importantes retos de futuro" que requieren una estrecha vigilancia por parte de los fondos de pensiones y de los correspondientes supervisores nacionales.

Mientras que los escenarios probados por la EIOPA, que incluyen bajas tasas de interés e inflación, y caídas en el valor de los activos, eran hipotéticos, la brecha de estos escenarios con el mundo real se ha ido estrechando, según ha comentado Gabriel Bernardino, presidente de la EIOPA. "La realidad no es tan diferente de las tensiones que estamos haciendo, lo cual da aún más importancia a las conclusiones", señaló Bernardino.

El Banco Central Europeo ha reducido las tasas de interés y ha puesto en marcha una política de expansión monetaria para tratar de impulsar el crecimiento. Ese esfuerzo ha hecho bajar los rendimientos a las aseguradoras y los fondos de pensiones para cumplir con las promesas futuras de sus clientes.

La EIOPA observó el balance entre diversos tipos de planes de pensiones en 17 países europeos, desarrollando su propia metodología común para permitir comparaciones entre países. En las pruebas de estrés llevadas a cabo el año pasado, participaron 140 proveedores de planes de pensiones híbridos y de prestación definida y 64 planes de pensiones de aportación definida.

Incluso antes de aplicar cualquier escenario de choque, la EIOPA encontró que los pasivos exceden a los activos en torno a los 428 mil millones de euros, lo que representa el 24 por ciento del total del pasivo, en virtud de su metodología común. Ese déficit se disparaba a 773 mil millones de euros en un escenario de mercado adverso grave que incluyó una caída de los precios de los activos y las tasas de interés, así como un aumento en las tasas de inflación.

La EIOPA quiso reducir la preocupación derivada de estos resultados indicando que los pasivos tienen una naturaleza de muy largo plazo y que los regímenes regulatorios suelen incluir periodos de tiempo suficientemente largos, con objeto de que los procesos de ajuste no resulten traumáticos. Las lagunas también pueden ser cubiertas de forma alternativa mediante el aumento de la contribución de las empresas o del ajuste de las prestaciones de jubilación.

La EIOPA planea una segunda prueba de esfuerzo del sector en 2017.

*Consulta las urls para más información (solo versión en inglés):*

<http://www.reuters.com/article/us-eu-pensions-regulator-idUSKCNOV40ZW>

<https://eiopa.europa.eu/Pages/News/Results-of-the-first-EU-stress-test-for-occupational-pensions.aspx>

## Actualidad América

### PERU Y CHILE: REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

La propuesta de modificación del sistema de pensiones en Perú data de noviembre de 2015, cuando fue aprobada por la Comisión de Economía del Congreso, y ha pasado por más de una transformación.

Un par de meses antes, en Chile, la Comisión Asesora Presidencial presentaba sus propuestas técnicas para una nueva reforma —la anterior fue en el año 2008— del sistema de pensiones. En 2016, el gobierno tiene el reto de debatir y optar por algunas de las tres grandes propuestas hechas por los 24 especialistas independientes de la comisión.

Hasta la fecha, los intentos del Congreso en Perú para reformar el sistema previsional se han concentrado en las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones). El primer intento, en el año 2012,

no ha cumplido todos sus objetivos. Hoy, pese a las comparaciones entre las AFP en Chile y en Perú, ambos sistemas distan mucho de ser parecidos.

En Chile, las reformas apuntan al "sistema de pensiones" y no sólo a las AFP. En Chile existe un pilar solidario integrado a las AFP. Funciona de dos formas: la primera, para aquellos afiliados a las AFP que no alcanzaron un fondo suficiente para una pensión adecuada y, la segunda, para aquellos adultos mayores que no realizaron aportaciones. Los recursos se obtienen a través de impuestos y dicho pilar representa el 0,9 por ciento del PIB chileno.

Se creó la Comisión Bravo en 2014, cuyo objetivo se centra en mejorar las condiciones de las personas con peores pensiones. Las propuestas se centran en dos puntos que también son transversales a las AFP en la región: la tasa de reemplazo y el concepto de pensión adecuada.

El debate entre detractores y defensores de las AFP en Chile se centra en la expectativa de la pensión en relación al salario medio (tasa de reemplazo). La Comisión Bravo reveló que entre 2007 y 2014, la mediana de dicha tasa llegaba al 45 por ciento para el total de pensionistas, considerando el pilar solidario. Para los jubilados entre 2025 y 2035, la tasa bajaría al 37 por ciento para el total de afiliados.

Las rentabilidades obtenidas por las AFP chilenas en los últimos años no se volverán a repetir. De ahí que la comisión proponga medidas para atender a las personas más vulnerables en este nuevo escenario, aumentando la cobertura de un 60 a un 80 por ciento para los más vulnerables y aumentando un 20 por ciento la cuantía de la pensión básica (para los que cotizaron poco) y el aporte previsional solidario (para los que no cotizaron). Ello implicaría un aumento de impuestos.

Perú importó el modelo de las AFP de Chile a inicios de los 90 del siglo XX, diez años después de haber sido creadas en Chile. En la actualidad, los sistemas no son comparables, en primer lugar, por la formalidad laboral. En Chile, la informalidad es de aproximadamente un 20 por ciento frente al 70 por ciento de Perú. El Estado y el empleador han tomado un papel más activo en las contribuciones, especialmente para los grupos de trabajadores más jóvenes. Otro punto diferente es la competencia entre AFP: en Chile operan seis AFP, mientras que en Perú son cuatro.

En medio de la oposición por parte de las AFP y diversos especialistas a la libre disponibilidad de los fondos, una propuesta del sector privado para aumentar la competencia en Perú es que todas las entidades financieras operen como una AFP. Pero los bancos pertenecen a grupos que también operan como una AFP. En Chile, los bancos no pueden operar como una AFP ni estar relacionados con las mismas.

Tras casi 20 años, el sistema de pensiones peruano ha tomado su propio rumbo, lejos del modelo chileno, pero aún no encuentra su propia receta de mejora.

*Consulta la url para más información:*

<http://semanaeconomica.com/article/mercados-y-finanzas/previsional/176726-reforma-del-sistema-de-pensiones-las-diferencias-entre-el-peru-y-chile/>