

Sistema de pensiones

Rafael Rofman

Resumen

El sistema de pensiones del Perú está bien definido en lo que se refiere a su marco normativo e institucional, pero solo cubre a 15 por ciento de los trabajadores. Este problema obedece a la combinación de una informalidad muy extendida en el mercado laboral y un sistema que se concentra exclusivamente en los empleados del sector formal. Las últimas reformas han mejorado considerablemente la sostenibilidad fiscal a mediano plazo, tras el cierre del antiguo sistema de pensiones de los funcionarios públicos, la Cédula Viva, el componente más costoso del sistema de pensiones peruano. Entre las opciones de política que propone este capítulo para el nuevo Gobierno figura la mejoría y aplicación de incentivos para el actual sistema de pensiones, así como el desarrollo de un plan sostenible, con objetivos muy claros, para la instauración de un sistema de pensiones no contributivas. El sistema de pensiones de capitalización, administrado de forma privada, ha sido mejorado recientemente, ya que una política que fomenta la competencia ha dado como resultado una disminución de las comisiones de gestión. No obstante, para consolidar las últimas mejoras realizadas y seguir avanzando, especialmente desde el punto de vista de la competitividad y la diversificación de las inversiones, es preciso implementar más reformas.

I. Antecedentes, contexto y diagnóstico

Los antecedentes del sistema de pensiones del Perú se remontan a mediados del siglo XIX, cuando un grupo de funcionarios obtuvo el derecho de percibir prestaciones de jubilación. A partir de ese momento, los planes de pensiones se ampliaron lentamente hasta alcanzar, desde la década de 1930, a la mayor parte de trabajadores asalariados. En el

decenio de 1970 se creó el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), que cubre a los trabajadores asalariados del sector privado, y en 1992 se promulgó una reforma estructural con la que se introdujo el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

El SNP, siguiendo esquemas tradicionales, era un plan de pensiones basado en un sistema de reparto, gestionado por el Instituto Peruano de la Seguridad Social (IPSS) y financiado por empleadores y empleados mediante un aporte total de 9 por ciento de sus salarios brutos. Las prestaciones incluían la jubilación de los hombres a los 60 años y de las mujeres a los 55 años; luego de haber aportado 15 años y 13 años, respectivamente, con previsiones para la jubilación anticipada, la discapacidad y la vejez.

A mediados de la década de 1980 estaban inscritos en el SNP no más de 35 por ciento de los trabajadores. El empeoramiento de la situación económica a fines de la década de 1980 afectó a la cobertura, y en 1992 solo estaban inscritos 27 por ciento de los trabajadores. Lo que resulta más significativo es que estos datos indican el número de trabajadores inscritos en el IPSS, pero no necesariamente el de los que realmente realizaban aportes periódicos y acumulaban derechos a una prestación de jubilación; estos últimos representan aproximadamente 50 por ciento de los inscritos. Dada la reducida escala del sistema y la relativa juventud de la población del Perú, este descenso de cobertura no tuvo consecuencias fiscales importantes. Los gastos en pensiones a principios de la década de 1990 eran muy bajos —alrededor de uno por ciento del PBI—, y el sistema estaba financieramente equilibrado.

Por otra parte, el plan de pensiones de los funcionarios públicos, conocido como la Cédula Viva (CV), ha tenido dificultades financieras durante muchos años. La CV no era en realidad un sistema: simplemente otorgaba a cada institución gubernamental la capacidad legal de conceder pensiones de jubilación a sus empleados, de acuerdo con normas muy generosas. Mientras los trabajadores acumulasen quince años de aportes no se exigía una edad mínima para la jubilación, y la prestación era equivalente a 100 por ciento del último sueldo percibido antes de la jubilación. Puesto que la administración del sistema estaba completamente descentralizada, los datos sobre el desempeño y la situación financiera eran escasos y poco fiables. Algunas estimaciones indican que a principios de la década de 1990 la cobertura era muy baja, mientras que el costo fiscal era superior al del SNP. El Gobierno estimó que en este régimen, gestionado por 806 oficinas gubernamentales diferentes, había 60 mil trabajadores y 261 mil beneficiarios en el año 1996. Mientras el número de beneficiarios era 30 por ciento inferior al del SNP, se estimó que los gastos eran superiores en 60 por ciento, una diferencia que radicaba en el importe de las prestaciones de este régimen, que era más de dos veces mayor.

En 1992, bajo una gran influencia de los asesores chilenos, el Gobierno de Fujimori aprobó una profunda reforma estructural que dio paso al financiamiento del sistema, la gestión privada y la apertura de cuentas individuales. La nueva ley permitió que tanto los trabajadores activos como los nuevos pudieran escoger entre el SNP y los nuevos planes de pensiones de capitalización, gestionados por empresas privadas bajo la supervisión de una agencia del Gobierno.

Los primeros años del nuevo sistema crearon confusión, porque la legislación introdujo importantes desigualdades entre el SNP y el SPP desde el punto de vista de los tipos de

cotización (en algún momento los aportes del primero eran de 3 por ciento, mientras que los del sistema privado eran de casi 14 por ciento del salario bruto), la edad de jubilación (más elevada en el caso del SPP), las prestaciones mínimas (disponibles únicamente para los inscritos en el SNP); además, el Gobierno tuvo graves problemas (con los consiguientes retrasos) al emitir los «bonos de reconocimiento», un instrumento especial de deuda emitido a favor de cada trabajador que tuviera aportes pagados antes de la reforma con el fin de compensarle tales pagos. Aunque algunos de los problemas se fueron resolviendo lentamente, otros se han mantenido, y la idea de «competencia» entre ambos esquemas aún sigue presente en las palabras y en los actos de muchos funcionarios y gestores del sector privado. En este sentido, el sistema de pensiones del Perú no funciona como un modelo sostenido por múltiples pilares y con diferentes componentes dirigidos a distintos objetivos, como recomienda la bibliografía especializada en la materia; por el contrario, el sistema puede ser descrito como un modelo basado en dos pilares separados, en el que dos sistemas independientes ofrecen una protección insuficiente para el mismo riesgo y en un entorno innecesariamente competitivo.

Puesto que el sistema de pensiones del Perú se ha ajustado a su nueva configuración en los últimos años de la década de 1990 y los primeros de la década de 2000, han surgido varias cuestiones que aparecen como las más problemáticas y que requieren la atención de los responsables políticos y algún análisis. Estas cuestiones son las siguientes:

COBERTURA LIMITADA Y SESGADA DEL SISTEMA. Tomando en cuenta los tres planes de pensiones, la cobertura en el Perú ha sido extremadamente baja. Los datos de las encuestas indican que menos de 15 por ciento de los trabajadores participa en el sistema, la tercera tasa de participación más baja de la región, después de la de Bolivia y la del Paraguay. En parte, esta baja cobertura obedece a una aplicación insuficiente de las normas, pero la causa principal es la preponderancia de la informalidad en el mercado laboral. Aproximadamente 70 por ciento de los aportantes corresponde al SPP, mientras que el resto está inscrito en el SNP o en la CV. Casi el 50 por ciento de estos aportantes son del área metropolitana de Lima, donde la tasa de cobertura es entre cuatro y cinco veces más elevada que en las regiones alejadas. También existen diferencias significativas de género (la cobertura de los hombres es casi el doble que la de las mujeres), de ingresos (la participación entre la población trabajadora más pobre es inferior a 2 por ciento, mientras que la tasa del quintil más rico es de 42 por ciento) o de formación. Entre los mayores, menos de 25 por ciento de los que tienen 65 o más años de edad reciben una prestación, con tasas de cobertura entre los hombres que duplican las de las mujeres de más edad; hay una gran concentración en las áreas urbanas (la cobertura entre las personas de más edad en las áreas rurales es inferior a 6 por ciento) y entre los de mayor formación (la tasa de cobertura de los que disponen de formación universitaria es cuatro veces mayor que la de la población que solo tiene formación elemental o inferior).

PROBLEMAS FISCALES Y DE EQUIDAD EN EL PLAN DE PENSIONES DE LA CV. El plan de pensiones de los funcionarios públicos ha sido costoso, injusto e ineficiente durante casi todo su periodo de aplicación; en efecto, las prestaciones eran demasiado elevadas comparadas con los aportes y el acceso estaba limitado a una pequeña parte de la sociedad; sin embargo, la mayor proporción del financiamiento procedía de los ingresos generales, y la

gestión era opaca y proclive al fraude y a los errores. En el año 2003 el sistema tenía 23 mil aportantes (cerca de 0,2 por ciento de los trabajadores) y 295 mil beneficiarios (38 por ciento de todos los beneficiarios). El costo fiscal del sistema —es decir, el importe que el Estado tenía que transferir cada año para financiar el sistema— era de casi 2,5 por ciento del PBI. Las iniciativas tomadas para clausurar este sistema han fracasado hasta el año 2004, ya que varias leyes al respecto han sido consideradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

COSTOS Y EFICIENCIA DEL SPP. El sistema privado ha tenido desde su creación graves problemas de competencia debidos, en parte, a unas regulaciones inadecuadas, y, también, a la escasa repercusión de los diferenciales de costo sobre la demanda. Las prestaciones por discapacidad y las destinadas a los supervivientes en caso de fallecimiento han estado bajo normas «provisionales» durante más de diez años, regidas por regulaciones que permitían prácticas de precio no transparentes y costos elevados. Además, y esto es algo en lo que están de acuerdo representantes del sector y funcionarios del Gobierno, con el fin de limitar los excesivos gastos de marketing y de comisiones de ventas, debería regularse el derecho a cambiar de gestor para, de este modo, disminuir los traspasos de asegurados entre esos gestores. Cuando el mercado ha empezado a madurar, los gastos operativos de los gestores han caído desde más de 25 por ciento de los aportes netos en 1998 hasta menos de 15 por ciento en 2002, con unas comisiones que se han mantenido muy estables. En este periodo, el ROE (iniciales en inglés de *Return on Equity*, un indicador muy habitual que corresponde a la relación entre el beneficio neto y el capital) del sector de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) ha aumentado desde alrededor de 20 por ciento hasta casi 60 por ciento.

El Gobierno reconoció la existencia de estos problemas y empezó a promover reformas para corregirlos. En el caso del régimen de la CV, en 2003 se aprobaron dos leyes importantes que disminuían las prestaciones y aumentaban los aportes, y se produjo un cambio político importante cuando el Gobierno propuso una reforma constitucional que fue aprobada y permitía el cierre definitivo de este plan de pensiones. De acuerdo con la nueva legislación, no se autorizarán nuevas admisiones en el sistema, se modificarán las normas de indexación y se centralizará el control del propio sistema.

El problema de la competencia y los costos en el SPP ha constituido una preocupación para el organismo supervisor, la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS). Dos importantes correcciones efectuadas recientemente parecen haber tenido consecuencias sobre los costos. En primer lugar, la eliminación del plan «provisional» de prestaciones por discapacidad y las destinadas a los sobrevivientes en caso de fallecimiento, promulgadas en 2003, ha tenido un efecto casi inmediato en los costos, que bajaron aproximadamente 25 por ciento en pocos meses. En segundo lugar, una reforma proactiva que ha facilitado el traspaso de los aportantes entre las AFP ha proporcionado un excelente incentivo para entrar en el mercado y competir. Como resultado, a mediados de 2005 se incorporó al mercado una nueva AFP que ha ofrecido comisiones considerablemente más bajas que las de las compañías existentes, que han reaccionado disminuyendo las suyas. El costo total para los aportantes (incluidas las comisiones y los costos de las prestaciones) se ha reducido desde alrededor de 3,5 por ciento de los sueldos (con una dispersión muy baja) a

principios de 2003, hasta menos de 3 por ciento en promedio a finales de 2005, con un 2,4 por ciento de los sueldos como límite inferior del costo; es decir, una reducción de más de 30 por ciento en dos años.

Aunque el Gobierno del Perú ha enfocado últimamente, con éxito, los problemas fiscales y de competencia, el problema de la cobertura continúa sin resolverse. Un reciente informe del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF 2005) es sobre todo descriptivo y no comenta posibles acciones políticas, pero el hecho de que el Gobierno haya empezado a analizar este problema representa un primer paso hacia la preparación de estrategias para aminorarlo.

II. El futuro

Los próximos años serán cruciales para consolidar los últimos avances del sistema y para realizar nuevos progresos en la corrección de los problemas pendientes. En el aspecto fiscal, la reforma constitucional, aprobada finalmente a fines de 2004, autorizó la modificación de la ley 20530, que canceló el régimen de la CV. Aunque estas reformas han representado etapas fundamentales en la eliminación de los problemas fiscales y de desigualdades creados por el plan de pensiones de los funcionarios públicos (como se vio en la sección anterior), será necesario que el Gobierno actual mantenga un firme compromiso en estos asuntos, ya que se podría sufrir un retroceso como resultado de acciones legislativas o judiciales.

Del mismo modo, puesto que las nuevas regulaciones representan mejorías para los trabajadores y beneficiarios, pero disminuyen el beneficio del sector, podrían tratar de debilitarse aspectos como la transparencia, la competitividad y los costos conseguidos en el SPP. A medida que las tarifas han empezado a bajar, estos últimos meses ha surgido un debate público acerca de si el actual nivel es «sostenible», lo que indica que algunos actores claves del mercado creen que en un periodo determinado las tarifas deberían volver a sus niveles anteriores. En este contexto, la SBS necesitará seguir cuidadosamente la evolución del mercado.

Otra área de preocupación en el sistema privado será la inversión de los activos. El sistema peruano es, después del chileno, el que tiene un portafolio más diversificado, con menos de 25 por ciento en bonos del Estado, casi 40 por ciento en renta variable y renta fija privada y casi 10 por ciento en fondos internacionales. Sin embargo, la combinación de restricciones para aumentar las inversiones en el extranjero y el desarrollo insuficiente del mercado nacional de capital han creado un problema que podría llevar el sistema a una situación inferior a la óptima. Algunos analistas y expertos del sector han indicado que el resultado de esas restricciones es una menor rentabilidad a mediano o largo plazo sin que ello se convierta en un aumento en la seguridad de los fondos. Asimismo, los que intervienen en el mercado encuentran formas alternativas y menos transparentes de invertir en el extranjero, a través, por ejemplo, del financiamiento de compañías que compran activos extranjeros. Por otra parte, otros analistas sostienen que el resultado de la situación actual podría ser un excelente incentivo para promover un desarrollo más rápido y sólido del mercado de capitales.

Mientras los aspectos fiscales y reguladores parecen mejorar y estar bien gestionados, el problema de la cobertura ocupa una posición muy baja en los programas del sector público del Perú. Casi todos los debates sobre la seguridad social se enfocan en los sistemas existentes, su interacción, su eficiencia, los costos y la imparcialidad o parcialidad respecto de los participantes. Sin embargo, se ha prestado poca atención a los problemas de 85 por ciento de los trabajadores y de 75 por ciento de las personas de mayor edad, entre los que se encuentran los más pobres y vulnerables. El bajo nivel de participación obedece a varios problemas, pero entre ellos es crucial la preponderancia de la informalidad en la economía. Aunque el sistema de pensiones no puede corregir esta situación, el Gobierno podría concebir cambios que, mediante una variedad de instrumentos, incluyendo pensiones no contributivas para los más pobres, convirtieran el actual sistema en otro modelo más amplio, en el que participarían trabajadores de todos los sectores y que incluiría la protección de ciertos ingresos para la vejez. En un esquema sencillo, se pueden aplicar a este problema los tres tipos de políticas que se indican a continuación:

DESARROLLAR INCENTIVOS Y CONTROLES PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS PLANES DE PENSIONES EXISTENTES. Este enfoque se basa en la idea de que muchos trabajadores actúan racionalmente, y de que su falta de aportes responde a una evaluación explícita o implícita de las ventajas y costos de participar, tal como ellos lo perciben. Así, pues, para aumentar su participación el Estado podría hacer lo siguiente: (i) crear incentivos adicionales, especialmente para los trabajadores independientes, que hicieran más atractiva la participación; (ii) hacer más visibles las ventajas del sistema, ya que en algunos casos los trabajadores pueden no participar por falta de información; y (iii) mejorar la aplicación de las leyes en los sectores en los que los trabajadores desempeñan un papel importante, ya que una razón para no participar podría ser la evasión fiscal y un refuerzo de los controles aumentaría el costo de esta opción. Parece ser que fue este enfoque el que favorecieron los funcionarios del Gobierno anterior porque tendría unos costos fiscales limitados.

ADMITIR EL PAPEL QUE DESEMPEÑAN LOS ACUERDOS INFORMALES Y EVITAR INTERVENCIONES QUE LOS ALTEREN. Puesto que una parte de la población envejece y pierde sus facultades para trabajar, asegurar ingresos para la vejez ha sido, desde siempre, un problema de los individuos, las familias y las sociedades. Los planes de pensiones más frecuentes son acuerdos para compartir dentro de la familia, por los que todos sus miembros reparten los ingresos obtenidos por quienes pueden trabajar, y en pequeños grupos sociales las comunidades ayudan a los ancianos. Estos son los acuerdos que han prevalecido en el Perú, ya que los planes de pensiones formales nunca han alcanzado a la mayoría de la población, especialmente en las áreas rurales.

IMPLEMENTAR PLANES DE PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS Y FISCALMENTE SOSTENIBLES, para proporcionar una pensión básica a los que no pueden hacer aportaciones periódicas a los planes de seguridad social formales. Este enfoque considera que una parte de la población no toma una «opción de exclusión» del sistema, sino que, debido a sus condiciones de trabajo y a su productividad, no tiene otra elección. Entre los riesgos de un enfoque de este tipo están su potencial costo fiscal, su sostenibilidad y los incentivos negativos que pueden generar para los que pueden pagarse un plan de pensiones contributivas, pero

que se ven enfrentados a un grave conflicto moral si las pensiones básicas se fijan en un nivel competitivo. El Perú no tiene un marco legal para prestaciones no contributivas, y se lo considera arriesgado debido a su potencial costo fiscal y a los posibles incentivos en el mercado laboral, de manera que por el momento no hay debates políticos que incluyan la posibilidad de tenerlo. Un informe reciente del Banco Mundial estima que un plan de pensiones destinado a proteger a toda la población pobre de 65 años o más costaría a mediano plazo menos de 0,7 por ciento del PBI, o incluso menos si se fijan límites más estrictos para la edad.

Una política efectiva para aumentar la cobertura debe considerar los tres aspectos debatidos anteriormente y diseñar una estrategia integrada para maximizar los resultados. Algunos funcionarios del Gobierno de Toledo y ciertos analistas han considerado algunas acciones posibles para atraer más trabajadores al sistema formal, especialmente a los que trabajan como independientes o autónomos. Un informe pormenorizado preparado en el año 1999 por la Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones debatía posibles acciones (SAFP 1999). Más recientemente, el MEF preparó un «plan de acción» (MEF 2004) en el que se proponían reformas concretas; entre ellas, las siguientes: (i) ajustar la edad a las aportaciones de los trabajadores independientes; (ii) unir la cobertura de pensiones con los servicios de seguros sanitarios; (iii) cooperar con ONG y pequeñas asociaciones empresariales para facilitar la participación y los aportes; (iv) mejorar los incentivos fiscales para disminuir la evasión; y (v) mejorar la exigencia de los aportes en las empresas formales. El informe del MEF estimaba que el efecto conjunto de estas medidas podría mejorar la proporción de trabajadores que aportan a un plan privado de pensiones desde 11,2 por ciento en 2004 hasta 14,5 por ciento en 2008. No obstante, hasta fines de 2005 no se había implementado ninguna de estas propuestas.

Aunque es importante mantener los planes informales existentes, basados en las familias o comunidades, el desarrollo demográfico y económico del Perú tiene probablemente un impacto negativo en esta área. La fertilidad ha retrocedido en el Perú desde más de seis hijos por mujer antes de 1970 hasta menos de la mitad en los últimos años; por ende, ha habido una fuerte reducción en el tamaño de la familia. Asimismo, la proporción de la población rural (donde las relaciones de comunidad son más fuertes) ha disminuido desde más de 40 por ciento en 1970 hasta alrededor de 27,5 por ciento en los últimos años. Se prevé que estas tendencias continúen, lo que dará como resultado unas redes de apoyo familiares y comunitarias débiles y hará urgente la necesidad de sustituirlas.

Por último, considerando la magnitud del problema, el debate en el Perú sobre un posible plan de pensiones no contributivas para la población de mayor edad ha sido pobre. En otros países de la región hay abundante experiencia, llena de elementos buenos y malos sobre los que se puede seguir trabajando. Se ha concedido prestaciones no contributivas, o prácticamente no contributivas, a los trabajadores de mayor edad siguiendo criterios sectoriales (el Brasil), atendiendo a su situación económica general (Chile) o de forma universal (Bolivia). Las estrategias de financiamiento también han variado ampliamente desde las basadas solo en impuestos (Chile, el Uruguay y la Argentina) hasta vales de aportes fuertemente subsidiados (el Brasil y el Ecuador), o incluso planes de pensiones totalmente basados en sistemas de capitalización (Bolivia). El costo

de este tipo de programas depende de su diseño y puede variar de forma considerable, y el rango puede comprender desde unas décimas porcentuales del PBI hasta 2 por ciento ó 3 por ciento. Un informe sobre el Sistema de Pensiones en el Perú, preparado por el Banco Mundial en 2004, daba algunas estimaciones sobre el costo de implementar prestaciones no contributivas e indicaba que, en función de la edad mínima exigida para poder beneficiarse, de que fuera universal o dirigido a un grupo específico de la población, podría variar entre 0,3 por ciento y 1,4 por ciento del PBI en el corto plazo y entre 0,3 por ciento y 1,7 por ciento del PBI en el largo plazo (Banco Mundial 2004).

III. Políticas

Sobre la base de lo expuesto, pueden proponerse diferentes políticas dirigidas a consolidar las mejoras del sistema de pensiones del Perú y corregir sus problemas. Estas políticas pueden clasificarse en tres áreas: (i) gestión fiscal; (ii) regulación del SPP; y (iii) estrategia de cobertura, con algunas de las propuestas enfocadas hacia el corto plazo (para implementarlas en los cien primeros días del nuevo Gobierno, de manera que estén plenamente en vigor dentro de un año), mientras que el resto necesitan un periodo de implementación más largo.

(i) Gestión fiscal

- ***Corto plazo:*** las políticas de corto plazo para disminuir las presiones fiscales y asegurar la sostenibilidad a mediano plazo deben enfocarse en la creación de un fuerte consenso político respecto del régimen de la CV, garantizando que cualquier tentativa de recuperarlo o de generar planes de pensiones parecidos encontrará la firme oposición de los partidos políticos y de la sociedad. Para conseguirlo podría divulgarse información acerca de los costos y desigualdades que comporta este régimen y promover debates sobre esa información.
- ***Mediano plazo:*** revisar la estructura del sistema, con el fin de redefinir el papel del SNP, para hacerlo complementario y deje de competir con los planes de pensiones privados. Un posible modelo integrado consistiría en tener el SNP centrado en una estrategia de prevención de la pobreza, con una cobertura amplia, dejando los objetivos de ahorro a los planes de pensiones basados en un sistema de capitalización. Asimismo, completar el proceso de emisión de los bonos de reconocimiento para todos los trabajadores inscritos en el SPP, con el fin de cancelar el compromiso y evitar una potencial manipulación en el futuro, como ya ha pasado en otros países.

(ii) Regulación del SPP

- ***Corto plazo:*** revisar las regulaciones respecto de las inversiones para asegurar la diversificación adecuada (incluida la diversificación internacional), con el propósito de maximizar la rentabilidad y la seguridad de los fondos de pensiones.

- **Mediano plazo:** continuar con la introducción de reformas que favorezcan la competencia en el mercado de las AFP, fomentando la participación de nuevos proveedores y simplificando el proceso de cambio de AFP.

(iii) Estrategia de cobertura

- **Corto plazo:** introducir un nuevo régimen de aportes para los trabajadores independientes, permitiendo que los hagan a través de diferentes canales y en condiciones flexibles para aumentar su participación. Asimismo, mejorar la exigencia del pago de los aportes entre los empleadores, coordinando el acceso a bases de datos de impuestos y de aportes a fondos de pensiones, desarrollando e implementando una política permanente de aplicación de la ley, y sancionando a los que deducen los aportes de los sueldos de los trabajadores pero no los ingresan en sus respectivas cuentas.
- **Mediano plazo:** introducir un plan de pensiones no contributivas para la población pobre de mayor edad que sea fiscalmente sostenible, con normas transparentes e integrado con los sistemas existentes, en especial con el SNP. Para evitar problemas fiscales en el corto plazo y aprovechar el margen fiscal creado por la reforma de la CV en el mediano plazo, este plan debería diseñarse considerando una implementación progresiva.

Bibliografía

- Banco Mundial. 2004. «Peru: Restoring the Multiple Pillars of Old Age Income Security». Reporte n.º 27618. Washington D. C.: Banco Mundial.
- Ministerio de Economía y Finanzas. 2005. «Informe de análisis de la cobertura de los sistemas de pensiones en el Perú». Lima: MEF.
- Ministerio de Economía y Finanzas. 2004. «Plan de acción de los sistemas de pensiones de Perú, 2004-2008». Lima: MEF.
- Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SAFP). 1999. «Ampliación de cobertura en el SPP: El caso de los trabajadores independientes». Lima: SAFP.