

Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos: Experiencias, lecciones y propuestas

Marzo 12, 2015

SURA ASSET MANAGEMENT



Principales avances logrados con las reformas que crearon los sistemas de capitalización individual

- Cambio en estructura de incentivos y sostenibilidad financiera.
- Mayor equidad entre trabajadores.
- Reducción déficits financieros esquemas de reparto: liberación de fondos para expansión de pilares solidarios y otros programas sociales.
- Disminución subcobertura oculta regímenes de reparto (Ej. Chile: 50%; Perú: 65%) y avances en cobertura en algunos países (Chile y Uruguay)
- Transparencia en el funcionamiento y gestión del sistema.
- Buenos resultados obtenidos por las administradoras de fondos (rentabilidad real anual histórica inversiones fondos: entre 6,5%-8,9%)
- Impactos macroeconómicos.

Principales desafíos de los sistemas de pensiones

- Brecha entre pensiones y tasas de reemplazo estimadas y esperadas.
OCDE: tasa promedio de reemplazo prog. oblig. 54%; voluntario 14%⁽¹⁾
- Consistencia entre el diseño y los parámetros del sistema con los objetivos de pensión.

(1) Trabajador de ingreso promedio.

Cambios significativos en variables que inciden sobre las pensiones requiere ajustes en diseño y parámetros



Principales desafíos de los sistemas de pensiones

- Brecha entre pensiones estimadas y esperadas.
- Consistencia entre el diseño y los parámetros del sistema con los objetivos de pensión.
- Mejorar integración y complementación entre los diferentes pilares del sistema de pensiones.

Avanzando hacia la integración y complementación de los diferentes pilares de los sistemas



- Creación de sistemas de capitalización individual en los 80s y 90s generó avances importantes, pero insuficientes.
- Acelerada creación y desarrollo de pilares no contributivos a partir del 2000: necesario, pero cuidado con círculo vicioso.
- Fragmentación de programas.
- Competencia entre pilares contributivos obligatorios.
- Bajo aporte de planes de ahorro previsional voluntario (en países con mayor desarrollo stock APV fluctúa entre 5%-6% ahorro obligatorio).

Principales desafíos de los sistemas de pensiones

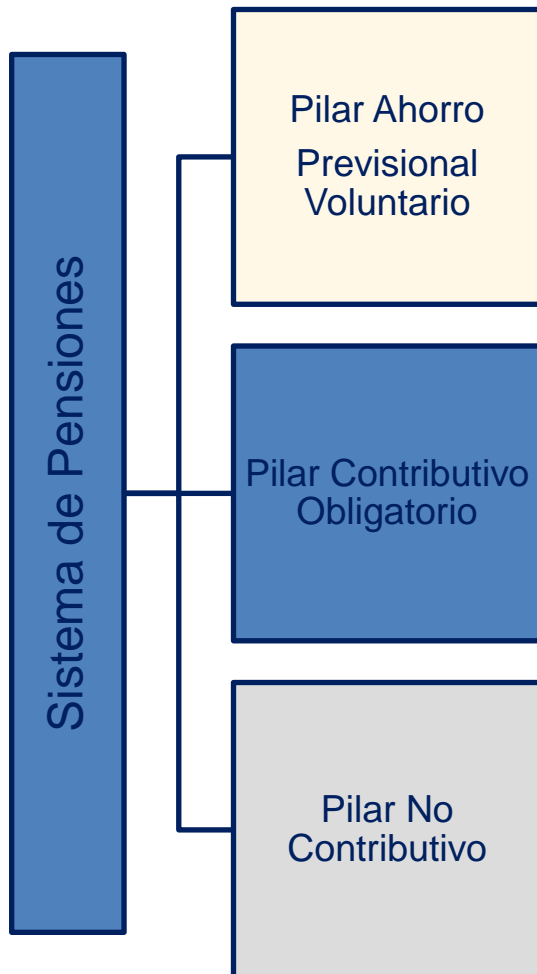
- Brecha entre pensiones estimadas y esperadas.
- Consistencia entre diseño y parámetros del sistema con objetivos de pensión.
- Mejorar integración y complementación entre los diferentes pilares del sistema de pensiones.
- Mayor seguridad y estabilidad de los beneficios de pensión.
- Potenciamiento de las ventajas de los sistemas de capitalización individual.

Potenciamiento de las ventajas de los sistemas de capitalización individual



- Eliminación de restricciones a la diversificación de las inversiones y a la construcción de carteras eficientes.
- Ampliación de oportunidades de inversión para los fondos de pensiones y compañías de seguros de vida.
- Multifondos de pensiones.
- Fortalecimiento de la competencia en administración de recursos y seguros previsionales.
- Perfeccionamiento de modalidades y procesos de pensión.
- Mejoría en la asesoría a los afiliados a lo largo de la vida activa y pasiva para la la obtención de adecuadas pensiones.

Propuestas para la integración y complementación de los diferentes pilares del sistema de pensiones



- Mejorar características planes: liquidez, productos, opciones de inversión, alternativas entidades administradoras; dist. colectiva (OCDE).
- Eliminar competencia entre programas.
- Fortalecer sistemas de capitalización indiv.
- Eliminar impuestos implícitos a los afiliados.
- Pensión “universal” financiada con presupuesto público y cultura del ahorro.

Principales desafíos de los sistemas de pensiones por país

SURA ASSET MANAGEMENT



Principales desafíos sistemas de pensiones: Colombia



- Baja cobertura del sistema de pensiones.
- Barreras estructurales a la formalización laboral y a la participación en los programas contributivos (Ej. Pensión igual a salario mínimo).
- Regresividad régimen de reparto y competencia con el sistema de capitalización individual en pilar contributivo obligatorio.
- Mejorar institucionalidad para revisar y ajustar diseño y parámetros del sistema de pensiones.
- Mayor diversificación de las inversiones, especialmente en el mercado internacional.
- Mejorar incentivos para construir portafolios de inversión adecuados para los objetivos del sistema de pensiones (rentabilidad mínima).

Principales desafíos sistemas de pensiones: Colombia



- Revisión de normas de asignación de afiliados que no eligen fondo de pensiones y traspaso de fondo a lo largo de la vida activa.
- Generar condiciones para mayor competencia en la provisión de seguros previsionales y modalidades de pensión.
- Consolidación Pilar “Cero” para alcanzar niveles de cobertura y beneficios adecuados y complementación con los BEPS.
- Riesgo jurídico por decisiones judiciales que quitan certeza al sistema.

Principales desafíos sistemas de pensiones: Chile



- Brecha entre pensiones estimadas y esperadas.
- Mayor seguridad y estabilidad de la pensión.
- Institucionalidad para ajustes técnicos en diseño y parámetros del sistema de pensiones.
- Ampliación de oportunidades de inversión para aumentar rentabilidades esperadas de los recursos previsionales.
- Aumento de cobertura a independientes.
- Disminución de evasión laboral y previsional.

Principales desafíos sistemas de pensiones: Chile



- Mejorar educación y asesoría a los afiliados y relación permanente con estos a lo largo de la vida activa y pasiva.
- Mayor énfasis en gestión de flujos de pensión frente al afiliado.

Principales desafíos sistemas de pensiones: Perú



- Baja cobertura del sistema de pensiones.
- Barreras estructurales a la formalización laboral y participación en el sistema de pensiones.
- Absorción del régimen de reparto (SNP) por el sistema de capitalización individual (SPP).
- Incorporación al sistema de los trabajadores independientes e incentivos fiscales para estimular ahorro de otros trabajadores.
- Mejora en el cumplimiento de las obligaciones de pago de los aportes al sistema, incluyendo al sector público.
- Complejidad del esquema de comisiones de administración en la transición desde comisión sobre remuneración a comisión sobre saldo.

Principales desafíos sistemas de pensiones: Perú



- Mejorar educación y entendimiento del sistema previsional por parte de los afiliados para que tomen mejores decisiones y para potenciar competencia entre administradoras.
- Simplificación de la regulación de inversiones.
- Revisión de esquema de rentabilidad mínima e incentivos de las administradoras de fondos de pensiones.
- Corrección desincentivos de Pensión 65 a la afiliación en los sistemas contributivos e incentivos al ahorro previsional mediante subsidios.
- Perfeccionamiento de los productos de ahorro previsional voluntario para estimular el desarrollo de esta industria.

Principales desafíos sistemas de pensiones: El Salvador



- Baja cobertura del sistema de pensiones.
- Disminución de barreras estructurales que dificultan la formalización laboral y la participación en el sistema de pensiones.
- Flexibilización de oportunidades de inversión de los fondos de pensiones en el mercado nacional e internacional.
- Eliminación de límites mínimos de inversión de los fondos en títulos del sector público y emisión de estos a tasas de mercado.
- Creación de multifondos de pensiones.
- Desarrollo del mercado de capitales local.

Principales desafíos sistemas de pensiones: El Salvador



- Ajustes en diseño y parámetros del sistema para lograr tasas de reemplazo razonables para los afiliados.
- Ampliación y perfeccionamiento de modalidades y proceso de pensión.

Principales desafíos sistemas de pensiones: Uruguay



- Fortalecer contribución del segundo pilar de capitalización individual a la provisión de adecuadas pensiones a los menores costos posibles.
- Revisión tramos de rentas que determinan aportes al régimen de reparto y al sistema de capitalización individual.
- Flexibilización de las oportunidades de inversión de los fondos de ahorro previsional, especialmente en sector privado y extranjero.
- Desarrollo del mercado de capitales.
- Generar condiciones para tener competencia en la provisión del seguro de invalidez y sobrevivencia, rentas vitalicias previsionales y modalidades de pensión, y asegurar solvencia de las compañías.

Principales desafíos sistemas de pensiones: Uruguay



- Separación entre compañías que otorgan la cobertura de invalidez y sobrevivencia y aquellas que ofrecen las rentas vitalicias.
- Reversibilidad de la decisión de participar en el sistema de capitalización individual.
- Desarrollo de planes de ahorro previsional voluntario

Principales desafíos sistemas de pensiones: México



- Baja cobertura del sistema de pensiones.
- Disminución de barreras estructurales a la formalización laboral y participación en el sistema de pensiones.
- Bajo porcentaje de aportaciones y de tasas de reemplazo.
- Fragmentación y duplicidades en programas no contributivos y falta de integración de distintos pilares del sistema de pensiones.
- Garantía de viabilidad financiera pilar no contributivo a largo plazo.
- Continuar con reformas de programas de reparto aún existentes.
- Mejora de institucionalidad para revisar y ajustar diseño y parámetros del sistema de pensiones.

Principales desafíos sistemas de pensiones: México



- Flexibilización del régimen de inversión, especialmente en instrumentos externos, para aumentar diversificación de portafolios.
- Fortalecimiento de competencia por atributos previsionales.
- Política pública de Estado para aumentar “alfabetización financiera”.
- Política de definición de comisiones con criterio de largo plazo.
- Contratación del seguro de invalidez y sobrevivencia con el sector privado.
- Generar condiciones para aumento de competencia en provisión de seguros previsionales y modalidades de pensión.
- Mayor desarrollo de planes de ahorro previsional voluntario.

Anexos

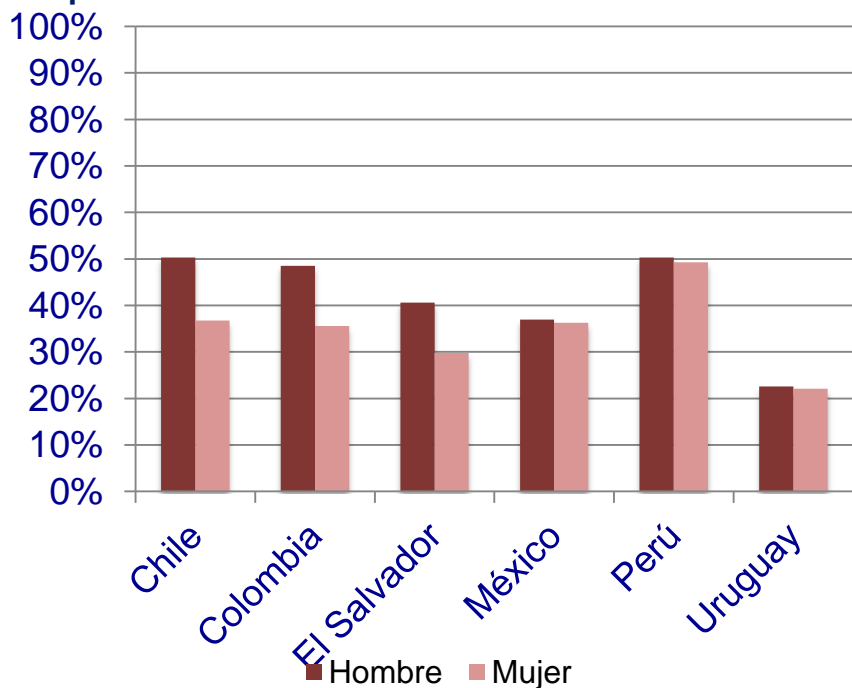
SURA ASSET MANAGEMENT



Riesgo en el cumplimiento del objetivo del sistema de pensiones: otorgar pensiones adecuadas, estables y sostenibles financieramente

- Respecto a expectativas de los afiliados.
- Respecto a tasas de reemplazo estimadas como adecuadas para la realidad de los países.

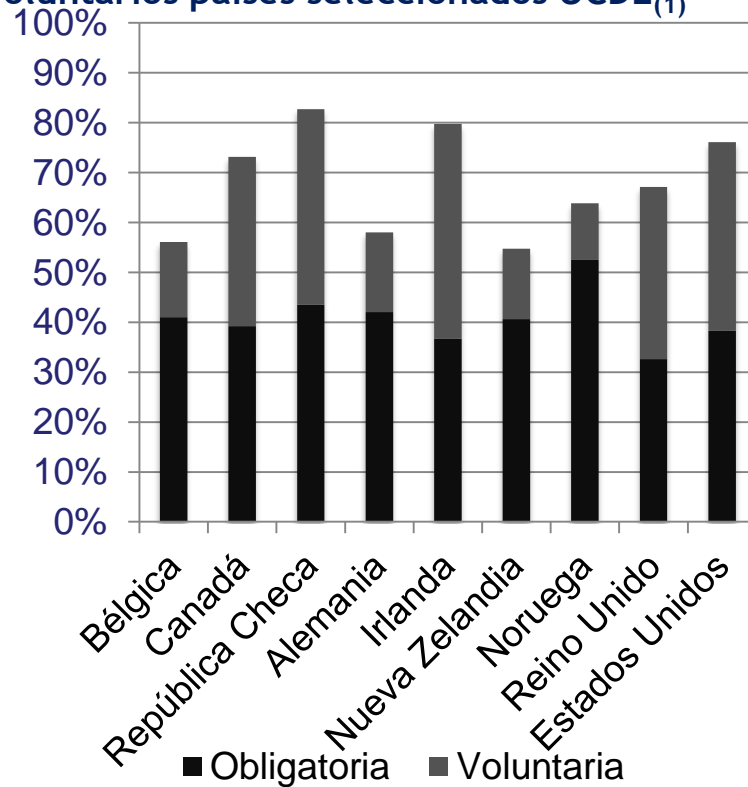
Tasa de reemplazo bruta estimada pilar de capitalización individual



Supuestos: Edad inicio vida laboral: 20 años; cónyuge dos años menor; rentabilidad de 4,5% real anual; crecimiento real anual de 2% en salarios; tablas de expectativas de vida chilenas; tasa de descuento capitales necesarios unitarios de 3% real anual.

Fuente: PrimAmérica Consultores.

Tasa de reemplazo bruta programas obligatorios y voluntarios países seleccionados OCDE⁽¹⁾



(1) Trabajador de salario promedio. Fuente: Pensions at the Glance 2013. OECD.

MUCHAS GRACIAS

Marzo 12, 2015

SURA ASSET MANAGEMENT

