



NOTAS DE PENSIONES

NRO. 22 – ENERO 2018

Las pensiones voluntarias en las economías emergentes¹

Resumen Ejecutivo

El rápido envejecimiento de la población de los países emergentes, unido a la típicamente baja cobertura de sus sistemas obligatorios de pensiones, llevaría a que un amplio porcentaje de su fuerza laboral no cuente con pensiones adecuadas, ni ahorros suficientes al momento de su jubilación. Por ello, es de suma importancia que los gobiernos realicen las reformas correspondientes que garanticen una adecuada protección para la vejez del creciente número de jubilados futuros.

Según Jackson (2017a), el éxito de las economías emergentes para garantizar la seguridad previsional dependerá cada vez más de su capacidad para construir un sistema robusto de pensiones voluntarias. A pesar de que los 8 países que el autor analiza en su estudio han tenido un comienzo prometedor, a todos ellos aún les falta mucho camino por recorrer para que sus sistemas de ahorro previsional voluntario

tengan un rol significativo en el mejoramiento de la seguridad previsional. Con las reformas correctas, los sistemas de pensiones voluntarias podrían ayudar a apuntalar el deterioro de las perspectivas de ingresos de jubilación de los trabajadores del sector formal. También podrían proporcionar un cierto grado de seguridad para la jubilación a los trabajadores del sector informal, incluidos los trabajadores independientes, que constituyen una parte muy importante de la fuerza laboral en los mercados emergentes y que actualmente cuenta con poca o ninguna protección para su retiro.

Por mucho tiempo, los gobiernos han enfocado sus esfuerzos –sin mucho éxito– en ampliar la cobertura de los sistemas obligatorios de pensiones, sin prestar la debida atención a la promoción de los sistemas de pensiones voluntarias. Jackson (2017a) propone un cambio de estrategia. En particular, sugiere una serie de medidas basadas en la experiencia de países desarrollados que ampliarían y fortalecerían la cobertura de los sistemas de pensiones voluntarias. La afiliación automática, junto con el auto-escalamiento, son estrategias clave para aumentar la participación de los

¹ Documento basado en Jackson (2017a), así como en la [presentación](#) del autor en el XV Seminario Internacional FIAP, llevado a cabo los días 30 y 31 de octubre en Ciudad de México. Richard Jackson es presidente y fundador del Global Aging Institute (GAI).

trabajadores en planes de ahorro previsional voluntarios. Nuevos incentivos económicos dirigidos a la amplia clase media, como los subsidios planos del gobierno y las contribuciones de contrapartida, también son cruciales. Además, para motivar la participación de los trabajadores informales, se les debe ofrecer un tratamiento especial, en términos de incentivos adicionales y mayor flexibilidad. También se deben diseñar políticas de inversión apropiadas que aseguren el mayor rendimiento posible del ahorro durante la fase de acumulación. Además, las políticas en la etapa de desacumulación, deben proporcionar a los trabajadores las alternativas adecuadas para acceder a sus ahorros.

I. La inminente crisis de la seguridad previsional

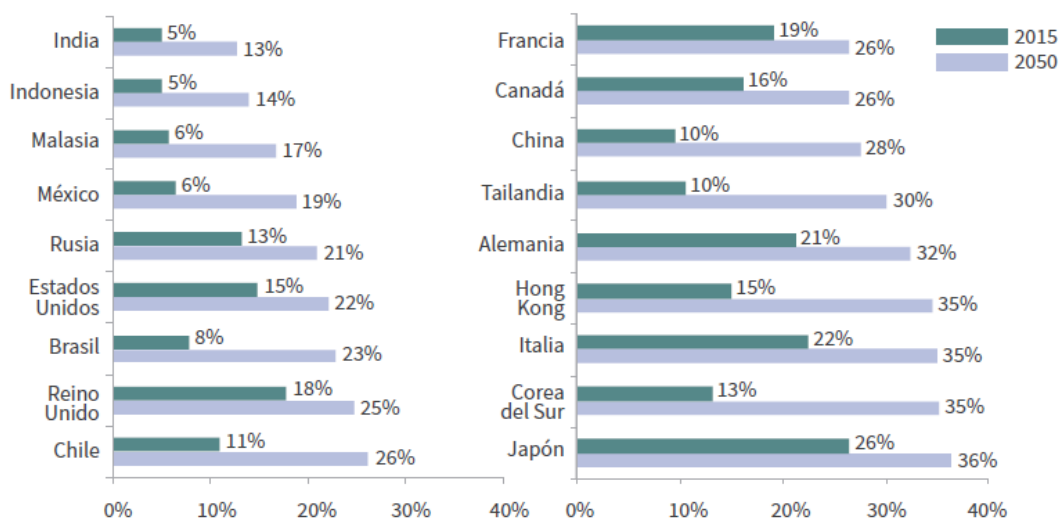
El mundo en desarrollo está a punto de sufrir una impresionante transformación

demográfica con profundas implicaciones para la seguridad previsional.

Hacia la mitad del presente siglo, las poblaciones de muchos países latinoamericanos y asiáticos serán tan o más viejas que la población de Estados Unidos (ver Gráfico No. 1). El envejecimiento de las actuales economías emergentes genera enormes desafíos sociales y económicos.

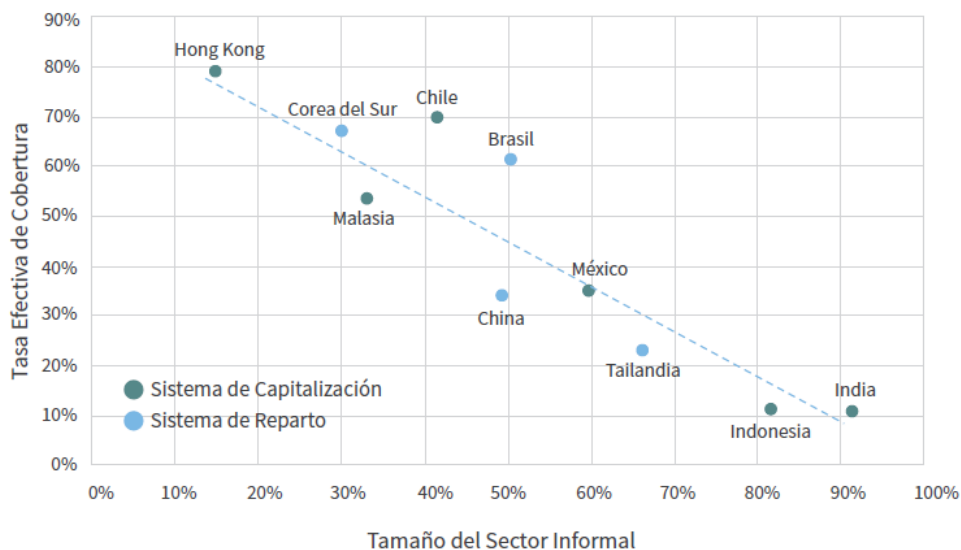
A medida que la transformación demográfica cobre fuerza en las próximas décadas, las empresas tendrán que afrontar un déficit de trabajadores jóvenes, mientras que las familias tendrán que enfrentar una abundancia de ancianos frágiles. La carga fiscal aumentará y el crecimiento económico se desacelerará. Y, lo que podría ser aún más determinante, la inseguridad previsional podría aumentar dramáticamente.

Gráfico No. 1: Adultos mayores (de 65 años de edad o más), como porcentaje de la población en 2015 y 2050



Fuente: Jackson (2017a).

Gráfico No. 2: Tasa efectiva de cobertura previsional obligatoria y tamaño del sector informal en el año más reciente sobre el que existe información disponible



Fuente: Jackson (2017a).

La vulnerabilidad económica de los jubilados de mañana se debe en parte a la cobertura limitada de los sistemas de pensiones obligatorios en países con un alto grado de informalidad en sus mercados laborales. Como puede apreciarse en el Gráfico No. 2, la cobertura del sistema previsional está altamente correlacionada con el tamaño del sector informal. Incluso aquellos trabajadores que cotizan, lo hacen irregularmente, lo que significa que los beneficios que recibirán serán inadecuados. Las tasas de participación son, por lo general, menores para los trabajadores de más bajos ingresos, para las mujeres y para los empleados de empresas más pequeñas. En el caso de los trabajadores independientes (auto-empleados) la participación también es muy baja, pues están casi siempre exentos de contribuir.

Sin embargo, incluso para los trabajadores que contribuyen a los sistemas de pensiones obligatorios durante toda su carrera, la

inseguridad previsional está aumentando. Las economías emergentes con sistemas previsionales obligatorios de reparto encuentran cada vez más difícil mantener los beneficios adecuados de estos sistemas a medida que se reduce la fecundidad y aumenta la esperanza de vida, que se traduce en un incremento del ratio entre jubilados beneficiarios sobre trabajadores contribuyentes. Desde Brasil hasta China, muchos países se ven obligados a hacer reducciones dramáticas en las tasas de reemplazo para futuros jubilados.

En principio, las economías emergentes con sistemas obligatorios de capitalización individual, deberían estar mejor preparadas para enfrentar las olas de envejecimiento que se aproximan. Sin embargo, en la práctica, puede que no sean más exitosas en mantener una adecuada seguridad previsional. En los sistemas de capitalización individual de países como Chile, Hong Kong y México, las tasas de contribución son demasiado bajas para financiar adecuadas

Gráfico No. 3: Tasas de reemplazo futuras para trabajadores de carreras completas de los sistemas previsionales obligatorios



Fuente: Jackson (2017a).

tasas de reemplazo (ver Gráfico No.3). En los fondos de previsión administrados centralizadamente en países como India y Malasia, las bajas tasas de rendimiento, junto con los retiros previos a la jubilación y las bajas edades de jubilación anticipada, también menoscaban la adecuación de los beneficios.

Es poco probable que las fuentes alternativas de ingreso puedan llenar el vacío dejado por un sistema obligatorio de jubilación inadecuado. Con la reducción del tamaño de las familias, los jubilados del mañana no podrán contar con el soporte de sus familias extendidas en la misma medida que lo hacen los jubilados actuales. Las oportunidades de empleo para los ancianos pueden también estar limitadas en los países en rápido desarrollo, en los que los trabajadores mayores no poseen las habilidades requeridas para participar en los sectores más productivos de la economía. Al mismo

tiempo, la esperanza de vida en aumento colocará a los jubilados del mañana en un riesgo creciente de sobrevivir a la duración de cualquier ahorro personal que puedan tener.

Todo lo anterior, según Jackson (2017a), sugiere que el éxito de las economías emergentes en asegurar la seguridad previsional va a depender crecientemente de su capacidad para construir sistemas previsionales voluntarios robustos. Hasta hace poco, muchos responsables de las políticas públicas asumían que expandir los sistemas de pensiones voluntarias tenía una prioridad baja en las sociedades donde los sistemas obligatorios solo cubren a una fracción de la fuerza de trabajo. Pero es precisamente la cobertura limitada de los sistemas obligatorios lo que hace que la expansión de los voluntarios sea tan importante. Tampoco es cierto, como también suelen suponer los responsables de

las políticas públicas, que la expansión de los sistemas de pensiones voluntarias simplemente beneficiaría a los ricos. Por el contrario, tienen un papel central que desempeñar para mejorar el deterioro de las perspectivas de ingresos de jubilación de los trabajadores de clase media. Incluso pueden ayudar a mejorar las perspectivas de ingresos de jubilación de los trabajadores en el sector informal, que actualmente disfrutan de poca o ninguna seguridad previsional.

II. Escenario actual de los sistemas previsionales voluntarios

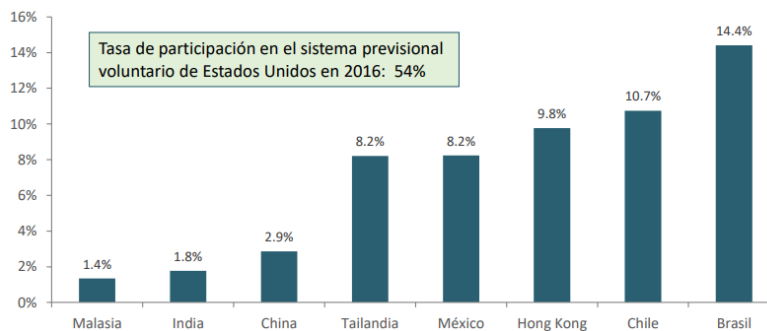
Los países analizados por el estudio de Jackson (2017a) son Brasil, Chile y México en América Latina, y China, Hong Kong, India, Malasia y Tailandia en Asia. Los sistemas de pensiones voluntarias existentes en todos estos países tienen varias características positivas en común. La mayoría de ellos son de contribución definida, lo que es ventajoso dado la movilidad de la fuerza laboral y el envejecimiento de sus poblaciones. Además, en todos los sistemas se aplica algún tipo de beneficio tributario a fin alentar el ahorro

voluntario para el retiro. Ellos también se benefician de la presencia una industria de manejo de fondos bien desarrollada para la inversión de los ahorros y con reguladores altamente profesionales, encargados de hacer cumplir las regulaciones.

No obstante, en los 8 países bajo análisis también existe un mismo factor en contra de sus sistemas de ahorro previsional voluntario: su bajo nivel de cobertura. Como puede apreciarse en el Gráfico No. 4, el país con más alta tasa de participación en los sistemas previsionales voluntarios de la muestra analizada es Brasil, con un 14,4% de de la fuerza laboral, seguido por Chile con un 10,7%, cifras bastante bajas en comparación con lo observado en Estados Unidos, donde la participación en planes previsionales voluntarios alcanza el 54% de la fuerza laboral.

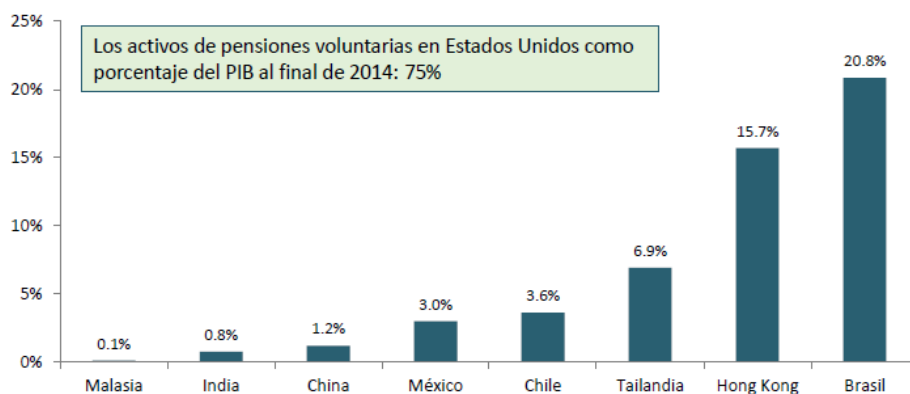
Además de la baja afiliación, los sistemas previsionales voluntarios de los países estudiados tienen montos muy bajos de activos bajo administración en relación a su PIB. Sólo en 2 de los 8 países los montos superan el 15% del PIB (ver Gráfico No. 5).

Gráfico No. 4: Contribuyentes a los sistemas previsionales voluntarios del sector formal, como porcentaje de la fuerza laboral en 2015 o 2016



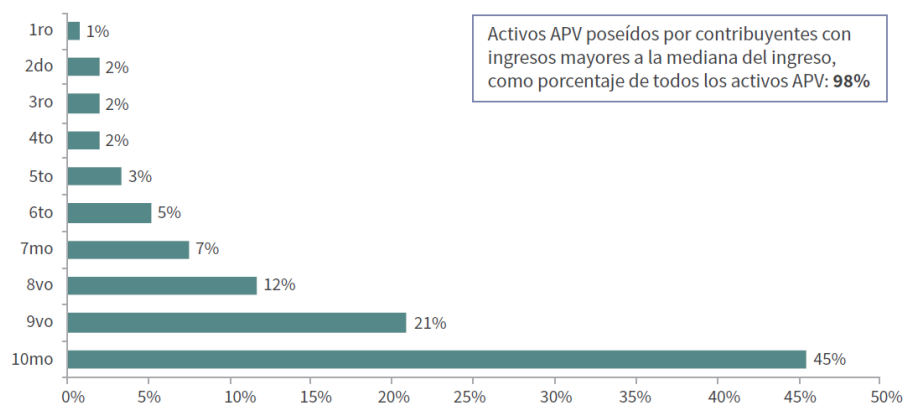
Fuente: Jackson (2017a).

Gráfico No. 5: Activos bajo gestión de sistemas previsionales voluntarios del sector formal, como porcentaje del PIB en 2015 o 2016



Fuente: Jackson (2017a).

Gráfico No. 6: Chile: contribuyentes APV según deciles de ingreso en 2016, como porcentaje de todos los contribuyentes APV



Fuente: Jackson (2017a).

Ante la situación actual, la participación en sistemas previsionales voluntarios no solamente permanece restringida a una fracción relativamente pequeña de la fuerza laboral, sino que también tiende a estar muy sesgada por ingreso. Excluyendo a los sistemas especiales de ahorro voluntario para los trabajadores del sector informal, la mayoría de participantes son trabajadores de ingresos altos, quienes se benefician más del

tratamiento tributario preferencial y que muchas veces tienen salarios que exceden el tope contributivo del sistema previsional obligatorio. Aun cuando algunos países recientemente han dado pasos modestos para extender el atractivo de sus sistemas previsionales voluntarios para trabajadores de ingresos bajos y medios, estas medidas todavía están muy lejos de lo que se requiere. Incluso en Chile, con su Ahorro Previsional Voluntario (APV) que incluye

algunos beneficios enfocados para la clase media, los ahorros previsionales voluntarios se limitan en gran medida a los trabajadores en los tramos superiores de la distribución del ingreso. En 2016, dos tercios de los contribuyentes de APV tenían ingresos en el quintil superior de la distribución del ingreso y casi la mitad tenían ingresos en el decil superior (ver Gráfico No. 6). La distribución de los activos de APV es aún más sesgada, con el 98% de estos en poder de los trabajadores con ingresos mayores a la mediana del ingreso.

III. Estrategias para fortalecer los sistemas previsionales voluntarios

Lograr un progreso significativo en la ampliación y profundización de los sistemas previsionales voluntarios para trabajadores del sector formal requerirá reformas profundas. A medida que los mercados emergentes consideren estrategias de reforma, será importante mirar la experiencia en países desarrollados que han logrado aumentar la participación en los sistemas previsionales voluntarios. Para tener éxito, las economías emergentes tendrán que aprovechar las lecciones de la economía del comportamiento a fin de superar la inercia y miopía de los trabajadores. También deberán establecer nuevos incentivos económicos dirigidos a los trabajadores con ingresos bajos y medios, así como seguir las mejores prácticas globales durante las fases de acumulación y desacumulación del ciclo de vida de las pensiones.

Las principales lecciones de la experiencia de los países desarrollados son las siguientes:

1. Compulsión suave: afiliación automática y auto-escalamiento

La experiencia de los países desarrollados muestra que es importante modificar la forma de enrolamiento a los planes de ahorro previsional voluntario patrocinados por los empleadores desde una alternativa de “consentimiento explícito” (*opt-in*) hacia un modelo de “consentimiento de salida” (*opt out*). Es decir, que todos los trabajadores deberían ser automáticamente afiliados a los planes de ahorro voluntario patrocinados por sus empleadores. Si ellos no desean participar, tendrían que optar activamente por no participar.

En los EE.UU. algunos empleadores han incluso ido más lejos de la afiliación automática, aplicando un mecanismo conocido como “auto-barrido” (*auto-sweeping*), en el que los trabajadores que han optado por no participar en los planes voluntarios de pensiones, son periódicamente re-afiliados. En cada oportunidad, aquellos trabajadores que no desean afiliarse, deben expresar nuevamente su decisión de no participar.

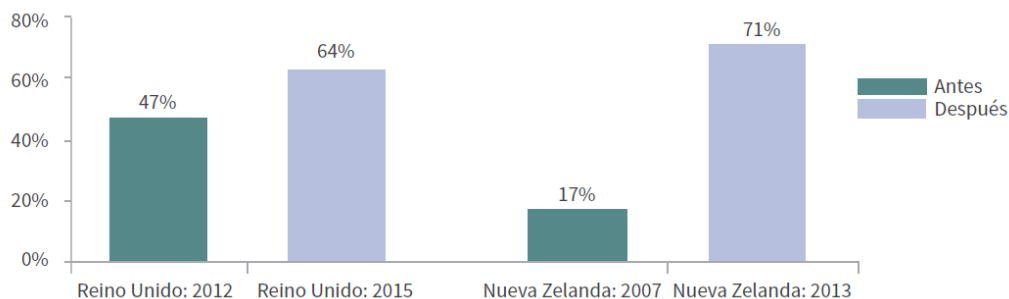
Nueva Zelanda (KiwiSaver en 2007) y el Reino Unido (desde 2012) han ido aún más lejos, estableciendo el enrolamiento automático a nivel nacional. Los gobiernos exigen que los empleadores afilien a sus nuevos contratados en planes de pensiones ocupacionales (voluntarios), pero los trabajadores mantienen la opción de desafilarse. En la práctica, los planes voluntarios de pensiones son de carácter obligatorio para los empleadores, pero voluntarios para los trabajadores.

La afiliación automática ha sido exitosa en países que lo han implementado, siendo los casos de Nueva Zelanda y el Reino Unido los más destacados. La afiliación a planes de ahorro voluntario patrocinados por los empleadores aumentó de 17% de la fuerza laboral en Nueva Zelanda antes del enrolamiento automático a 71% después de este. En el Reino Unido, el enrolamiento aumentó de 47 a 65% (ver Gráfico No. 7).

La economía del comportamiento no solo puede utilizarse para aumentar la proporción de trabajadores que participan en los planes de pensiones patrocinados por el empleador,

sino también para aumentar lo que ahorran una vez que están inscritos, mediante el “auto-escalamiento”, esto es partir de una tasa de contribución baja e ir aumentando progresivamente. La evidencia sugiere que si los trabajadores son afiliados con una tasa de contribución muy alta, tenderán a optar salir del plan, pero cuando la tasa inicial es más baja y luego se va incrementando gradualmente a través del tiempo, más trabajadores permanecerán en el plan. Así, junto con la afiliación automática, el auto-escalamiento ahora forma parte de las buenas prácticas globales.

Gráfico No. 7: Porcentaje de la fuerza laboral que participa en un plan de pensiones patrocinado por el empleador en Nueva Zelanda y el Reino Unido, antes y después de la afiliación automática



Fuente: Jackson (2017a).

2. Incentivos económicos

Los incentivos económicos también son importantes para fomentar el ahorro previsional voluntario. Tradicionalmente, estos han tomado la forma de beneficios tributarios. En el arreglo habitual, las contribuciones pueden, hasta ciertos límites, pagarse con los ingresos antes de impuestos, las ganancias de inversión se acumulan libres de impuestos y los beneficios se gravan en la jubilación, cuando los ingresos (y, por lo

tanto, las tasas impositivas marginales) serán presumiblemente más bajos.

Debido a que los sistemas impositivos son por lo general progresivos, los beneficios tributarios tradicionales favorecen desproporcionadamente más a los trabajadores de más altos ingresos, que son precisamente el grupo que concentra la mayor participación en planes de pensión voluntarios en los países emergentes y con la menor necesidad de subsidios

gubernamentales. Para incentivar el ahorro voluntario de los trabajadores de ingresos medios y bajos, en conjunto con los beneficios tributarios se deben ofrecer otro tipo de incentivos económicos como subsidios gubernamentales de monto fijo y/o contribuciones de contrapartida (*matching contributions*). Nuevamente, la experiencia del Reino Unido y de Nueva Zelanda, muestran un favorable impacto del uso de este tipo de incentivos económicos en el fomento del ahorro previsional voluntario.

3. Fase de acumulación

Fomentar la participación es solo el primer reto que enfrentan los países en la construcción de robustos sistemas de ahorro previsional voluntario. Una vez que se consigue la afiliación de los trabajadores, es esencial contar con medidas que permitan, en la medida de lo posible, maximizar el retorno obtenido por los ahorros, y que se asegure que estos se conserven para la jubilación.

En primer lugar, para que cualquier plan de ahorro previsional voluntario tenga éxito, es esencial que los activos se inviertan en una cartera de pensiones diversificada a nivel mundial. Las regulaciones gubernamentales que limitan la inversión extranjera son particularmente perjudiciales.

Otro problema crítico del diseño implica el grado de discreción que se debe otorgar a los trabajadores con respecto a la forma en que se invierten sus ahorros. Si bien los sistemas de ahorro obligatorio deben ser estrictos en las alternativas de inversión que le otorgan a los afiliados a fin de maximizar sus retornos, en el caso de los planes de ahorro previsional voluntario la experiencia internacional

muestra que es importante que los ahorrantes tengan una mayor discrecionalidad sobre las decisiones de inversión, a fin de fomentar su participación. La clave es encontrar el equilibrio correcto entre paternalismo y elección.

Las mejores prácticas globales están moviéndose hacia la combinación de fondos por defecto, que incorporan los principios de inversión basada en el ciclo de vida, con un número limitado de fondos opcionales adicionales. Existen dos modelos básicos de fondos de ciclo vida: el modelo de fondo con fecha objetivo (*target date fund*) y el modelo de fondo de riesgo objetivo (*target risk fund*) o multifondos. En el primero, los trabajadores son asignados a un fondo por defecto cuyo perfil de riesgo es adecuado para las personas con su fecha de jubilación esperada. A medida que se aproxima esa fecha, la combinación de activos en el fondo cambia gradualmente desde activos más riesgosos hacia activos más conservadores. En el segundo, el perfil de riesgo de cada fondo permanece inalterado, pero los trabajadores son transferidos a fondos nuevos y más conservadores a medida que envejecen. Aunque cada modelo tiene sus ventajas y desventajas, el modelo de fondo con fecha objetivo es el preferido en el mundo desarrollado.

Otra área donde puede ser necesario hacer concesiones involucra a las garantías de inversión. Aunque tales garantías pueden ser costosas y contraproducentes, en algunos países existe un sentimiento generalizado y popular de que los trabajadores deberían recibir al menos cierta protección contra el riesgo de inversión a la baja. Las garantías sobre la tasa de retorno son una idea

particularmente mala, ya que motivaría a los gestores de fondos a cambiar las carteras de inversión hacia activos de menor riesgo y de menor rentabilidad, y los afiliados asumirán el costo en forma de beneficios menores. La opción menos costosa y dañina es ofrecer una garantía de capital nominal, que en efecto promete una tasa de retorno cero sobre la vida laboral de los participantes. Las garantías de capital nominal, son especialmente valoradas por los trabajadores, que se tranquilizan con la promesa de que siempre obtendrán al menos lo que pagaron.

También es importante definir reglas razonables con respecto a la posibilidad de retiros del ahorro previsional voluntario antes de la jubilación. Idealmente, el total del ahorro previsional voluntario debiese conservarse hasta el momento de la jubilación. Sin embargo, si se aplicara una regla de este tipo, limitaría en gran medida la participación de los trabajadores con restricciones de liquidez. En este punto, lo que la mayoría de los países desarrollados acuerdan es permitir los retiros anticipados pero limitarlos, penalizarlos o disuadirlos.

Como punto final, pero no menos importante, está la discusión sobre la conveniencia de establecer topes a las comisiones de administración. El mejor enfoque es promover la competencia entre los administradores de fondos. Así, las mejores prácticas globales muestran que no resulta conveniente fijar topes a las comisiones, ya que pueden distorsionar las decisiones de inversión y tener consecuencias involuntarias y contraproducentes.

4. Etapa de desacumulación

Muchos expertos consideran que al menos una parte de los ahorros voluntarios debiesen utilizarse para la compra de una renta vitalicia. Otros, sin embargo, argumentan que la necesidad de proteger a los jubilados contra el riesgo de longevidad debe equilibrarse con su necesidad de tener fondos a la mano en caso de una emergencia y/o por su deseo de dejar una herencia. La solución óptima, y la recomendada por la OCDE, puede ser combinar los retiros programados con una renta vitalicia diferida a partir de los 80 u 85 años.

Otro punto muy importante de evaluar es la edad en la cual se puede acceder (sin penalización) al ahorro previsional voluntario, pues en algunos países la edad es muy baja, lo cual no se condice con el rápido envejecimiento de población.

5. El rol de los empleadores

En la mayoría de los países desarrollados, los planes de pensiones voluntarios patrocinados por los empleadores (también conocido como ahorro previsional colectivo, APVC) han sido la forma más efectiva y eficiente de ampliar la cobertura del ahorro previsional voluntario a los trabajadores de ingresos medios. Sin embargo, en el caso de las economías emergentes, este tipo de planes de ahorro previsional pueden no ser siempre la mejor alternativa, porque no pueden extenderse a los trabajadores informales y porque operan mejor en economías dominadas por empresas grandes que en aquellas más empresas pequeñas y medianas.

Sin embargo, siempre que sea posible, las economías emergentes debiesen fomentar el APVC. Hay dos formas comprobadas de hacer esto sin hacer que la cobertura sea obligatoria. La primera es el establecimiento de la afiliación automática y la segunda es ofrecer tratamientos tributarios más favorables a las empresas que ofrecen planes de ahorro colectivo. Junto con la implementación de la afiliación automática, los gobiernos pueden establecer umbrales mínimos para las contribuciones de contrapartida (*matching*) de los empleadores, así como umbrales máximos para los períodos de devengo (*vesting*). Al mismo tiempo, se pueden vincular mayores beneficios tributarios a pruebas de no discriminación, donde se exija que un porcentaje mínimo de los trabajadores de la firma se afilien al plan.

A pesar de que las pruebas de no discriminación son importantes, estas no deben ser muy estrictas pues de lo contrario se termina desalentando el APVC. Un equilibrio razonable podría consistir en establecer tanto los beneficios tributarios iniciales como las tasas de participación mínimas a niveles relativamente bajos, pero incrementar la generosidad de los beneficios tributarios si los empleadores logran mayores tasas de participación. De igual forma, imponer tasas de contribución mínimas muy altas para los empleadores, puede hacer que estos reduzcan los salarios, con lo que los trabajadores se resistirían a la implementación de planes de APVC. Respecto al período de devengo (*vesting*), los responsables de políticas públicas deben equilibrar el objetivo de preservar los ahorros con el deseo de los empleadores de mejorar la retención de los empleados.

Mientras que un límite de adjudicación de 2 años podría ser óptimo, tal vez 5 años es aceptable.

6. Tratamiento especial para el sector informal

Cada vez más expertos concluyen que los sistemas de ahorro voluntario son una mejor respuesta en el largo plazo que los programas no contributivos al problema de la falta de protección previsional de los trabajadores informales, ya que estos últimos fomentan la informalidad. Asimismo, los programas no contributivos dejan a una porción importante de los jubilados dependiendo de la asistencia social y la vulnerabilidad de recortes de los beneficios ante presiones fiscales, ante el mayor envejecimiento de la población.

Debido a que los sistemas de ahorro previsional voluntario no tienen estas desventajas, un creciente número de países (en especial de Asia) están diseñando programas especiales para los trabajadores informales. Extender el ahorro previsional voluntario hacia el sector informal tiene desafíos considerables, comenzando en cómo recaudar las contribuciones. Los incentivos económicos deben ser más generosos que para los trabajadores formales, y debiesen incluir importantes contribuciones de contrapartida (*matching contributions*) del gobierno. Además, para persuadir a los trabajadores a participar se les debe ofrecer mayor flexibilidad en todos los aspectos: desde el nivel de contribución hasta las reglas de retiro anticipado.

7. Educación financiera

Como punto final, cualquier tipo de reforma que lleven a cabo los países emergentes debe estar acompañada de una amplia campaña de educación financiera, que involucre tanto al gobierno como a los proveedores de la industria financiera. Los trabajadores de las economías emergentes cuentan con muy bajos niveles de conocimiento financiero, lo que indudablemente limitará su capacidad de comprender la importancia del ahorro previsional voluntario para su futuro. Como

parte de este esfuerzo, debe dejarse claro a los trabajadores cuánto sería el monto de la jubilación a la que accederían mediante el sistema previsional obligatorio, a fin de desalentar expectativas poco realistas y llamar la atención sobre la necesidad de ahorrar en forma voluntaria para el retiro. Para que sean efectivas, las campañas de educación financiera, obviamente, deben ajustarse a la realidad institucional y cultural de los diferentes países.

Referencias

Jackson, Richard (2017a), “Las Pensiones Voluntarias en las Economías Emergentes: Nuevas Estrategias para Enfrentar el Desafío de la Seguridad Previsional”. Global Aging Institute.

Disponible en: <http://www.globalaginginstitute.org/assets/client-assets/common/downloads/publications/2017-Voluntary-Pensions-in-Emerging-Markets-ES.pdf>

Jackson, Richard (2017b), “Voluntary Pensions in Emerging Markets. New Strategies for Meeting the Retirement Security Challenge”, Presentación XV Seminario Internacional FIAP, 30-31 de octubre, Ciudad de México. Disponible en: <https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2017/08/JACKSON-RICHARD.pdf>

La información de esta Nota puede ser reproducida íntegramente por los medios de comunicación. Los comentarios y afirmaciones de este documento sólo deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional. **Consultas:** FIAP. Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 8, Of. 810-811, Providencia. Santiago – Chile. Fono: (56) 2 23811723, Anexo 10. Mail: fiap@fiap.cl. Sitio Web: www.fiapinternacional.org