

# Notas de Pensiones

N.º 68; ENERO 2023

## **Once propuestas para aumentar la cobertura previsional contributiva en América Latina**



Federación Internacional  
de Administradoras  
de Fondos de Pensiones

## Resumen Ejecutivo

Debido al bajo porcentaje de trabajadores que efectivamente cotizan en los programas contributivos de pensiones, en promedio el 60% de los adultos mayores de 65 años en la región latinoamericana no recibe una pensión contributiva.

Ante este panorama, surge el desafío de aumentar la cobertura previsional contributiva. Entre las propuestas existentes que permiten lograr ese objetivo destacamos once alternativas.

En primer lugar, es necesario promover el desarrollo económico de forma sostenida mediante diversas políticas, porque ello genera mayor formalidad laboral. Por ejemplo, es posible pensar en impulsar la senda de desarrollo económico mediante la reducción de la burocracia, el uso de nuevas tecnologías para aumentar la eficiencia y competencia, la mejora en la formación y capacitación y el impulso en la infraestructura.

En segundo término, es clave promover políticas que permitan reducir la informalidad laboral. Primero, por ejemplo, mediante medidas que apuntan al mejoramiento del mercado laboral, tales como: (i) reducir los costos del empleo formal y de los contratos laborales; (ii) fomentar el empleo formal en las mujeres, lo que requiere mayor flexibilidad laboral y ayudas en la maternidad (como las guarderías universales); (iii) fomentar el empleo formal en la tercera edad, a través de mayor flexibilidad laboral, y a la vez reduciendo la discriminación por edad, premiando a las empresas que enfoquen su contratación al segmento mayor e invirtiendo en capacitación en tecnología; y (iv) fomentar el empleo formal en los más jóvenes, por ejemplo mediante una mayor flexibilidad estudio/trabajo, subsidios a su contratación, políticas que reduzcan la deserción escolar y establecerles un salario mínimo más bajo que el general.

Dentro del mismo objetivo de reducir la informalidad, también es posible pensar en políticas que apunten a mejorar el diseño de la seguridad social, tales como: (i) adecuar las edades legales de pensión para que reflejen el aumento en las expectativas de vida al jubilar (esto influye sobre la edad efectiva de retiro laboral en las personas y sobre las políticas de despido de las personas mayores en las empresas); (ii) tener en consideración los impactos que tienen en la cobertura los sistemas de pensiones de capitalización individual en contraposición a los sistemas de reparto (en los primeros se otorgan mayores incentivos para cotizar que en los segundos, pues los aportes constituyen un ahorro personal sobre el cual los afiliados tienen derecho de propiedad, y además en estos últimos se pierde el derecho a pensión si no se cumple un mínimo de años de aportes); (iii) dar acceso a otros beneficios de la seguridad social que sean básicos, cuando se está afiliado y aportando a los programas de pensiones (por ejemplo, seguros de salud u otros); (iv) revisar los requisitos para acceder a los beneficios de los programas sociales que desincentiven la cotización a las pensiones contributivas; y (v) diseñar un pilar no contributivo de pensiones que no desincentive los aportes a los programas contributivos.

Como tercera alternativa, se presenta la necesidad de educar y comunicar los beneficios del sistema de pensiones contributivo, ya que, si los mismos no se perciben, las personas no ven la necesidad de incrementar o mejorar su pensión.

En cuarto lugar, es necesario reducir el problema de la evasión y elusión previsional: aumentando la efectividad del proceso de fiscalización del pago de contribuciones de los trabajadores; perfeccionando la información y educación

previsional de los trabajadores; reduciendo los costos laborales; y revisando el diseño e interrelación de los distintos programas sociales existentes.

En quinto lugar, se debe seguir avanzando en la incorporación obligatoria al sistema de pensiones de los trabajadores independientes con capacidad de ahorro.

Sexto, se debe utilizar la recaudación y devolución de impuestos a la renta para sumar a nuevos grupos de trabajadores al sistema contributivo de pensiones.

Séptimo, se debe tratar de aprovechar las instancias de formalización para cotizar, en ciertos sectores de trabajadores por cuenta propia de sectores modestos que tienen alguna capacidad de ahorro (por ejemplo, pescadores artesanales, taxistas, trabajadores circenses).

Octavo, se deben maximizar los incentivos para la participación voluntaria en los programas contributivos de pensiones, para lo que se requiere promover el desarrollo del sistema financiero; mejorar los incentivos fiscales o tributarios al ahorro voluntario (por ejemplo, se pueden perfeccionar los incentivos tributarios para las cotizaciones previsionales que hacen los trabajadores independientes y definir incentivos fiscales para los trabajadores de menores ingresos que no pagan impuestos); mejorar la liquidez del ahorro voluntario, pero estableciendo desincentivos a los retiros; aumentar la competencia en la industria de ahorro previsional voluntario, autorizando a distintas entidades a administrar este tipo de planes, sin costos u obstáculos al traspaso; y crear mecanismos de ahorro voluntario colectivo con enrolamiento automático.

Sobre el punto anterior, en torno a promover el desarrollo del sistema financiero cabe recalcar que parece totalmente contraproducente la implementación de políticas públicas que a largo

plazo pueden ir en sentido contrario a tal objetivo, por ejemplo, mediante reformas que desvíen cotizaciones previsionales a un fondo colectivo de reparto y que establezcan beneficios que en mayor parte se terminen financiando con recursos del presupuesto público.

Noveno, hay que explorar la recaudación de cotizaciones a través del consumo de los trabajadores (por ejemplo, definiendo que un porcentaje del impuesto al consumo vaya a las cuentas individuales de los trabajadores; o estableciendo reglas por defecto que impliquen destinar una parte del consumo al ahorro individual mediante aplicaciones tecnológicas).

Décimo, es necesario definir mecanismos simples de aportes usando la tecnología existente, para que los trabajadores de bajos ingresos e irregulares puedan realizar cotizaciones de montos menores y con intervalos de tiempo flexibles que sean más adecuados a su realidad. Esto puede lograrse eficientemente a través de aplicaciones de micropensiones, las que permiten a sus participantes contribuir a sus cuentas de ahorro en pequeños montos y en frecuencias diarias y semanales.

Y finalmente, como onceaba medida, hay que buscar formas para dar liquidez al ahorro no financiero que acumulan quienes se pensionan (por ejemplo, transformar el ahorro para el financiamiento de la vivienda, conservado su uso, en un flujo de pensión contributiva; lo que comúnmente se conoce como “hipoteca revertida”).

## I. Introducción

En América Latina y el Caribe los cotizantes a los sistemas de seguridad social contributivos obligatorios (incluye sistemas de capitalización y reparto) corresponden a un 44% de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que en los países de la OCDE esa cifra bordea el 72%. Esta cifra pone de manifiesto que, en promedio, sólo 4 de cada 10 trabajadores cotizan a algún sistema previsional, fenómeno que está directamente relacionado con el grado de desarrollo económico y con la informalidad de los mercados del trabajo en la región. Como es de esperar, la cobertura cambia según el nivel de ingreso: mientras en los dos quintiles de menores ingresos, en promedio solo 1 a 2 de cada 10 personas cotizan a un sistema de seguridad social, en los dos quintiles de mayores ingresos en promedio cotizan de 5 a 6 de cada 10 personas (ver Gráfico 1).

La baja cobertura de cotización que existe en la región genera un grave problema de desprotección durante la vida laboral activa y en la vejez. De hecho, en promedio, solo el 40% de los adultos mayores de 65 años en la región recibe una pensión contributiva, debido a la alta informalidad predominante y a que los sistemas de pensiones fueron concebidos para apoyarse en un mercado laboral asalariado formal. Cuando se añaden las pensiones no contributivas, ese

porcentaje sube a un 59% (ver Gráfico 2), lo que implica que un 41% de adultos mayores no recibe ningún tipo ingreso.

En respuesta al bajo porcentaje de trabajadores que recibe una pensión contributiva y a la insuficiencia de los montos promedio de pensión otorgados por los sistemas contributivos como consecuencia de los bajos niveles de ahorro previsional y edades de pensión, las pensiones no contributivas han ganado terreno desde el año 2000, pero su implementación trae desafíos de diseño y de sostenibilidad<sup>1</sup>.

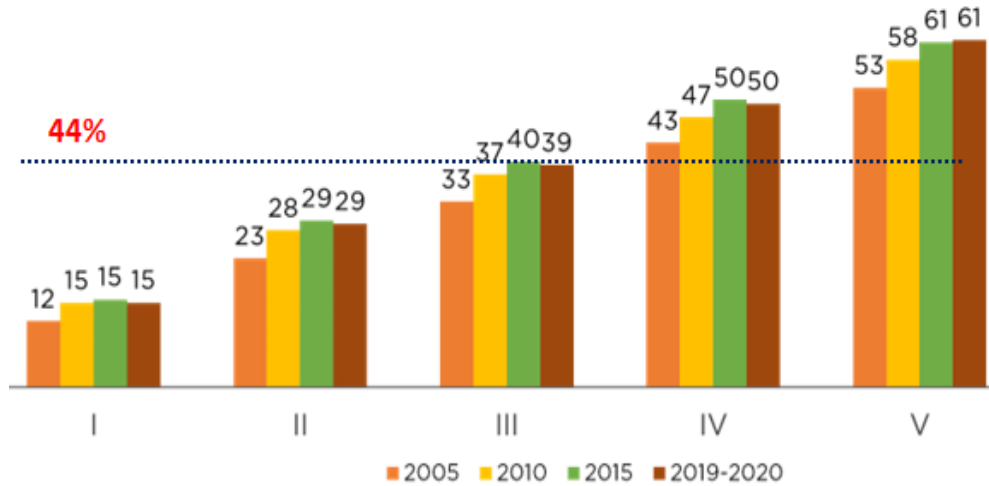
Un aumento en la cobertura contributiva de pensiones (medido como el porcentaje de trabajadores que efectivamente cotizan al programa contributivo de pensiones) a los niveles de la OCDE implicaría que los montos de las pensiones, en promedio, podrían casi duplicarse, aliviando significativamente las presiones fiscales de los países asociadas al desarrollo y/o ampliación de los programas de pensiones no contributivas. ¿Qué propuestas nos permitirían avanzar hacia el objetivo de aumentar la cobertura previsional contributiva? En esta nota de pensiones realizamos una revisión y destacamos once propuestas al respecto.

---

<sup>1</sup> Para más detalles sobre los desafíos que implica la

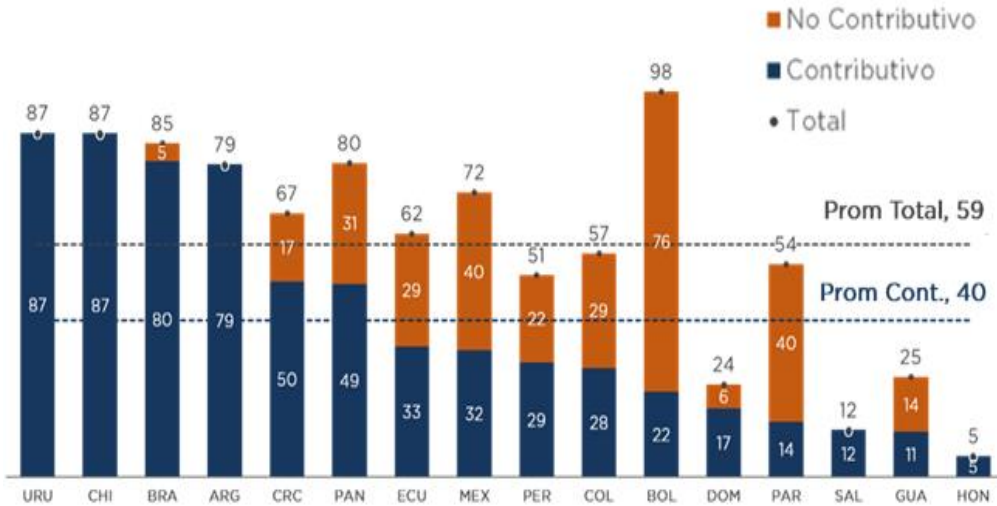
implementación de sistemas de pensiones no contributivos, favor revisar la [Nota de Pensiones FIAP No.66](#).

**Gráfico 1**  
**Trabajadores activos cotizantes a la seguridad social en América Latina, según quintil de ingreso (% PEA, 2005-2020)**



Fuente: Tapia, Waldo (2022).

**Gráfico 2**  
**% de la población mayor de 65 años que recibe una pensión en América Latina**



Fuente: Tapia, Waldo (2022).

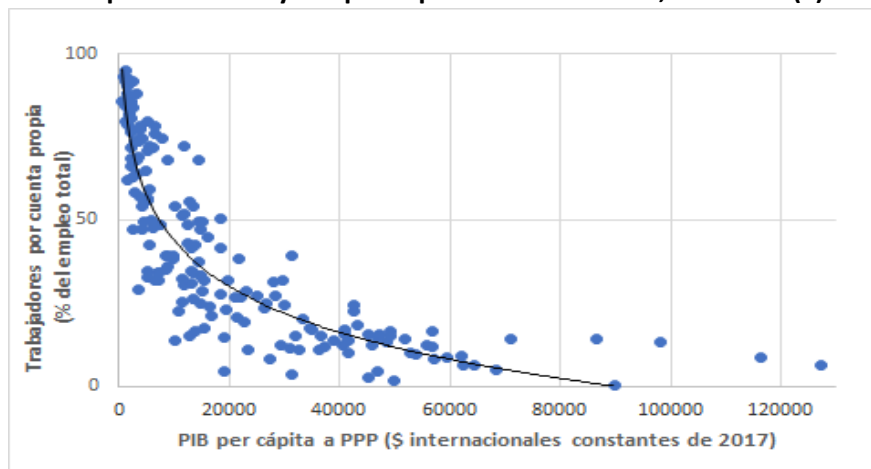
**II. ¿Cómo aumentar la cobertura previsional contributiva?**

Al revisar la literatura y experiencia internacional, entre las alternativas que permiten aumentar la cobertura contributiva de pensiones, destacan las siguientes once:

- 1. Adoptar políticas que promueven el desarrollo económico sostenido.** Existe abundante evidencia<sup>2</sup> que muestra una relación positiva entre el grado de desarrollo económico de un país y el nivel de cobertura de sus programas de pensiones. Esto se explica porque a medida que los países se desarrollan, sus empresas formales, al ser más productivas y eficientes, se expanden. Este aumento en la formalidad de la economía se traduce en un aumento del porcentaje de trabajadores que cotizan

para obtener una pensión (aumento en la cobertura contributiva de los sistemas de pensiones). Lo anterior se puede ver en el Gráfico 3, que muestra una fuerte correlación negativa entre el producto per cápita del país y la porción de actividad económica que es informal (medida por la participación del trabajo por cuenta propia en el empleo total). Por el contrario, a medida que se desarrolla una economía, la informalidad se reduce. Luego, adoptar políticas económicas que promuevan el desarrollo económico constituye el primer ingrediente de la solución al problema de la baja cobertura previsional contributiva, aunque sus efectos se producen paulatinamente en el tiempo y dependen también de otros factores que estén incidiendo sobre los mercados laborales.

**Gráfico 3**  
**Empleo informal y PIB per cápita a nivel mundial, año 2019 (\*)**



Fuente: FIAP en base a World Development Indicators del Banco Mundial.  
(\*) Relación considera a un conjunto de 176 países a nivel mundial.

<sup>2</sup> Ver Holzmann y Packard (1999); Palacios y Pallares-

Miralles (2000); World Bank (2001); Gollin (2008); La Porta & Shleifer (2014); McCaig & Pavcnik (2015).

¿Qué tipo de políticas económicas nos ayudarían a un mayor desarrollo económico? Hay muchas opciones, pero por nombrar algunas, de acuerdo con el Instituto Libertad y Desarrollo<sup>3</sup>, existen al menos cuatro grandes líneas de acción que permitirían aumentar la capacidad de crecimiento de manera sostenida:

- (i) **Reducir la burocracia.** Optimizar procesos del Estado, simplificar trámites y eliminar requerimientos innecesarios, de forma que permitan agilizar la creación de nuevos emprendimientos y la ejecución de proyectos de inversión a través de mayor eficiencia en la gestión y servicios que entrega el Estado.
- (ii) **Adecuar las regulaciones para permitir a empresas y personas el uso de las nuevas tecnologías que permitan mayor eficiencia y competencia.** La regulación debe modernizarse para permitir la innovación y distintos modelos de negocios frente a la transformación tecnológica que ocurre en el mundo.
- (iii) **Mejorar la formación y capacitación.** La revolución tecnológica está cambiando la manera en que vivimos, aprendemos y trabajamos. Sin embargo, para realmente aprovechar el potencial de estas herramientas e integrar la tecnología a los procesos productivos, es necesario aumentar las destrezas requeridas y las habilidades digitales de la población.
- (iv) **Impulsar la infraestructura.** La inversión en infraestructura puede impulsar el crecimiento y la creación de empleo durante la construcción de las obras;

aumenta la capacidad de crecimiento de la economía de largo plazo cuando las obras están en servicio; e incrementa la productividad (debido a la mayor eficiencia de la cadena logística y ahorro de tiempo a las personas). Cabe resaltar que uno de los grandes impulsores de la infraestructura es la inversión que se financia con recursos de los inversionistas institucionales de largo plazo, tales como las administradoras de fondos de pensiones. De hecho, la inversión de los fondos de pensiones ha contribuido a la realización de proyectos de mejora a la infraestructura (vial y de transporte; vivienda, energía, telecomunicaciones; saneamiento y salud; entre otros) de los diversos países en que operan los sistemas de capitalización individual, a un menor costo de capital, aumentando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias y favoreciendo aumentos en la eficiencia y productividad de los diversos sectores productivos<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ver LyD (2020). "[Propuestas seleccionadas de agendas previas para reactivar el crecimiento](#)". Serie Informe Económico N° 286.

<sup>4</sup> Ver FIAP (2020). "[Reversiones: Mientras Europa avanza hacia la capitalización individual, en América Latina algunos proponen volver al reparto](#)", página 68.



2. **Adoptar políticas que permitan reducir la informalidad laboral.** Agrupamos estas políticas en 2 grandes áreas:

**A. Mercado laboral**

- i) **Reducir los costos del empleo formal y de los contratos laborales.** En la mayoría de los países la formación de empresas se ve desincentivada por una gran variedad de normas legales, exigencias tributarias y trámites burocráticos. Al mismo tiempo, es frecuente que la legislación laboral suba los costos de contratación por la existencia de trabas y altos costos para el despido, normas ineficientes de negociación colectiva, obligación de adoptar esquemas de salario que no están asociados a la productividad, y salarios mínimos fijados a niveles que no guardan relación con las condiciones del mercado laboral. Todos estos “incentivos” a la informalidad laboral dificultan el aumento de la cobertura previsional. Al respecto, podemos citar como ejemplo el caso de Colombia, que en el año 2012 implementó una reforma tributaria que redujo las cargas a la nómina diferentes a la contribución a pensiones (los llamados “costos no salariales”), pero que los empleadores debían hacer si es que querían formalizar a su trabajador y cotizar a pensiones. El efecto de esa reforma ha sido evaluado extensamente, y todos los estudios indican que sirvió para aumentar la formalidad, aunque el efecto es moderado en tamaño<sup>5</sup>.
- ii) **Fomentar el empleo formal de las mujeres.** Las mujeres tienen los mayores

problemas de cobertura, razón por la cual es de la mayor importancia fomentar el empleo femenino de calidad. Al respecto, la literatura señala que la maternidad es una gran barrera para la formalidad laboral en mujeres. De hecho, hay estudios que muestran que el nacimiento del primer hijo aumenta la informalidad de las mujeres, impacto que es mayor cuanto menor sea el nivel educativo<sup>6</sup>. ¿Qué diseño de políticas puede reducir esta barrera? Para reducir esa barrera, algunas políticas públicas que pueden ayudar son: (i) mejorar la flexibilidad laboral (horarios flexibles, teletrabajo; ver); y (ii) ayudas a la maternidad/paternidad (normativa de guardería o sala cuna universal, costos del cuidado de los niños que no sean absorbidos solo por la mujer, entrega de bono para costo de jardín infantil, mejorar/establecer la licencia de paternidad).

- iii) **Fomentar el empleo formal en la tercera edad.** Entre las medidas que permitirían lograr este objetivo, se pueden citar:
- a. **Fortalecer o implementar el contrato especial a distancia.** El teletrabajo es una forma potente que permitiría estimular la participación laboral de diversos grupos, entre ellos los adultos mayores, que pueden tener mayor disposición a trabajar desde sus casas o mayores dificultades para desplazarse.
- b. **Establecer flexibilidad de horarios.** Existen ciertos tipos de trabajo, en el sector comercio, por ejemplo, donde los trabajadores pueden desempeñarse en condiciones de media jornada, que en la

<sup>5</sup> Ver Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2016). “[Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico](#)”.

<sup>6</sup> Ver estudio para el caso de Chile. Berniell, Inés, Lucía

Berniell, Dolores de la Mata, María Edo, Mariana Marchionni (2020). “Gender Gaps in Labor Informality: The motherhood effect”. Journal of Development Economics.



- mañana sean ocupados por adultos mayores y en las tardes por estudiantes.
- c. **Implementar la movilidad hacia abajo cuando un senior cumple una etapa en la empresa.** A futuro existirá una menor cantidad de jóvenes en el mercado laboral, por lo que los mayores deberán alargar sus carreras laborales. Para ello, las empresas debieran implementar un sistema de movilidad hacia abajo, es decir, crear instancias para que los profesionales de más edad tengan la posibilidad de seguir empleados en posiciones de rango menor, con fuertes beneficios en capacitación.
  - d. **Fortalecer los programas de capacitación.** Existe una necesidad de abrir programas de formación para enseñar y actualizar las capacidades de los adultos mayores, poniendo el foco en las habilidades tecnológicas, ya que en esta área está la mayor brecha generacional. Por lo tanto, debiera existir una oferta programática en educación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para facilitar la entrada o reinserción de este grupo al mercado.
  - e. **Concientizar a la población en general sobre la necesidad de eliminar los prejuicios y la discriminación por edad en los adultos mayores.** Existen ciertas culturas organizacionales que tienen como política incentivar la desvinculación del trabajador por el solo hecho de haber cumplido la edad legal de pensión, sin considerar si la persona se mantiene en condiciones para permanecer en su puesto de trabajo. Lo anterior constituye socialmente una pérdida, ya que significa excluir de trabajar a personas que aún son autovalentes. De acuerdo con las

Naciones Unidas<sup>7</sup>, el “edadismo” en la tercera edad se asocia con una peor salud física y mental, un mayor aislamiento social y soledad, una mayor inseguridad financiera, una menor calidad de vida y unas mayores tasas de muertes prematuras, razón por la cual señala que las actividades educativas en las que se mejora la empatía y se combaten ideas erróneas y las actividades intergeneracionales para reducir prejuicios pueden ser de ayuda. Al respecto, dos ideas innovadoras de apoyo intergeneracional son:

- **Establecer programas de apoyo y acompañamiento.** Las empresas pueden implementar estos programas, entre trabajadores senior y junior, para fomentar así la transmisión intergeneracional de conocimiento dentro de ellas.
  - **Crear acuerdos para que las personas de la tercera edad de las empresas supervisen a los trabajadores jóvenes** que hacen su práctica mientras terminan sus estudios. Como ejemplo de las prácticas mencionadas se puede citar a Chile, con el programa “Talento Senior” (donde los trabajadores más jóvenes hacen asesorías tecnológicas a los trabajadores mayores, lo que les permite estar al día con los avances tecnológicos); y la distinción Plenus de parte de la Fundación Carlos Vial Espantoso<sup>8</sup> (la cual promueve las relaciones laborales colaborativas al interior de las empresas).
- f. **Premiar a las empresas que enfoquen su contratación al segmento mayor.**
  - iv) **Fomentar el empleo formal de los más jóvenes.** Por ejemplo, a través de las

<sup>7</sup> Ver: <https://www.who.int/es/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un>

<sup>8</sup> Ver: <https://fundacioncarlosvial.cl/>

siguientes medidas:

- a. **En periodos de menor crecimiento económico, entregar subsidios a las empresas que contratan a personas jóvenes.** La eficacia de estos subsidios depende en parte de que:
  - Las finanzas públicas estén relativamente en buena situación de modo que cuando comienza la etapa de menor crecimiento o la recesión, la expansión fiscal se aplique inmediatamente (antes de que la propia crisis económica provoque un empeoramiento del presupuesto fiscal).
  - Se incorporen elementos que fomenten la adquisición de competencias para el empleo entre las personas jóvenes. Los programas tienen que prolongarse el tiempo suficiente como para que los participantes desarrollen competencias relacionadas con el empleo y se pongan a prueba en el entorno laboral específico.
  - Los subsidios sean lo suficientemente generosos como para atraer a las empresas, y que esos recursos se destinen a grupos concretos de personas jóvenes (por ejemplo, los que corren riesgo de convertirse en desempleados de larga duración)<sup>9</sup>.
- b. **Flexibilizar los horarios para aumentar la tasa de empleo juvenil,** permitiendo a las personas poder estudiar y trabajar a la vez.
- c. **Eliminar el salario mínimo para los jóvenes, o en su defecto, establecer un salario mínimo para los jóvenes que sea menor al salario mínimo general,** con el fin de incentivar al empleador a contratar a trabajadores de ese grupo etario.
- d. **Establecer políticas que permitan reducir**

**la deserción escolar.** Mayores niveles de escolaridad aumentan la probabilidad de estar empleado, de modo que parece pertinente buscar reducir la deserción escolar, por ejemplo:

- Estableciendo un subsidio de beneficio familiar para los niños que asisten a educación media y que pertenecen a los hogares de menores ingresos.
  - Mejorando la calidad de la educación básica y media. La decisión de educarse está fuertemente influida por los resultados esperados de este proceso, una mejor educación que asegure mejores posibilidades de empleo futuro debiera desincentivar la deserción escolar<sup>10</sup>.
- e. **Establecer medidas que permitan reducir el edadismo hacia los más jóvenes.** Así como existe el edadismo hacia las personas de la tercera edad, con frecuencia también se da hacia los sectores más jóvenes (se observa mayor tendencia a elegir a alguien que ha estado trabajando un gran número de años). Por ende, aquí también hay espacio de mejoras en este aspecto, a través de actividades educativas y programas de apoyo intergeneracional.

## ***B. Diseño de la seguridad social***

- i) **Adecuar las edades legales de pensión para que reflejen el aumento en las expectativas de vida al jubilar.** La edad legal de pensión no solo es importante para los resultados de pensión, sino que también es una referencia relevante que influye sobre la edad efectiva de retiro laboral de las personas y sobre

<sup>9</sup> Ver ILO (2017). "[Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues](#)".

<sup>10</sup> Ver Beyer, Harald (1998). "[¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?](#)". Estudios Públicos (CEP).

las políticas de despido de las personas mayores en las empresas. En ese sentido, parece de la mayor relevancia escoger una adecuada edad legal de pensión para el diseño de la seguridad social.

- ii) **Tener en consideración los impactos que tienen en la cobertura los sistemas de pensiones de capitalización individual en contraposición a los sistemas de reparto.** Por una parte, los sistemas de capitalización individual otorgan mayores incentivos para cotizar que los sistemas de reparto, pues los aportes constituyen un ahorro personal sobre el cual los afiliados tienen derecho de propiedad. Por otra parte, en los sistemas de capitalización individual todo trabajador con ahorros en su cuenta tendrá derecho a una pensión o al retiro total de sus saldos acumulados, incluidos los retornos obtenidos. Sin embargo, en los sistemas de reparto se establece, generalmente, un período mínimo de cotización para acceder a una pensión, quedando desprovistos de este beneficio quienes no logren cumplir con dicha condición.
- iii) **Dar acceso a otros beneficios de la seguridad social que sean básicos, cuando se está afiliado y aportando a los programas de pensiones (por ejemplo, seguros de salud u otros).** Esto permitiría incentivar que los trabajadores que están en la informalidad pasen a la formalidad.

- iv) **Revisar los requisitos para acceder a los beneficios de los programas sociales que desincentiven la cotización a las pensiones contributivas.** Los países comúnmente tienen diversos programas sociales que ayudan a las personas más necesitadas y en muchos casos cuando las personas acceden a un trabajo formal, pierden o reducen el acceso o el monto de dichos beneficios. Ello afecta la disposición de las personas a formalizar su situación laboral y a cotizar al sistema de pensiones. Por ejemplo, la política social a través de los subsidios<sup>11</sup> puede establecer eventualmente incentivos erróneos si no está cuidadosamente diseñada, ya que al estar en función del nivel de ingreso del beneficiario pueden incentivar la subdeclaración de ingresos (lo que comúnmente se denomina “elusión”) afectando en forma negativa la futura pensión. Un estudio del Centro de Políticas Públicas Pontificia Universidad Católica de Chile (2012)<sup>12</sup> detectó que, de los 25 programas sociales analizados en Chile, al menos en 20 se generaba algún desinterés por cotizar. Luego, parece de la mayor prioridad que estas políticas sociales sean cuidadosamente diseñadas para minimizar la subdeclaración de ingresos y la informalidad.
- v) **Diseñar un pilar no contributivo de pensiones que no desincentive los**

<sup>11</sup> Subsidios de salud, pensiones, subsidios familiares, vivienda, bono al trabajo de la mujer y otros.

<sup>12</sup> “Previsión y Programas Sociales: Principales incentivos y

desincentivos al comportamiento previsional”. Estudio Conjunto del Consejo Consultivo Previsional y Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, encargado por la Subsecretaría de Previsión Social de Chile.

aportes a los programas contributivos<sup>13</sup>. Lo óptimo es que los beneficios no contributivos (cuyos niveles cumplan con el objetivo de reducir la pobreza en la vejez, y sean financiables y sostenibles a largo plazo) sean financiados progresivamente, es decir, con una recaudación de recursos que provenga en mayor medida de los sectores de altos ingresos, y que sea lo menos distorsionador posible para la economía en general y para el mercado laboral en particular. Es por ello que este financiamiento debe

provenir del presupuesto público (es decir, de impuestos aplicados tanto a los ingresos del trabajo como del capital), y no de las cotizaciones previsionales (impuesto al trabajo), tal como recomiendan instituciones internacionales como la OCDE, pues en tal caso se afectan negativamente los incentivos a trabajar en el mercado del trabajo formal y a cotizar a los programas contributivos. Además, la magnitud del beneficio no contributivo debe ser tal que no desincentive la cotización a el pilar contributivo.

- 3. Educar y comunicar los beneficios del sistema de pensiones contributivo.** En general se percibe que los beneficios del sistema de pensiones contributivo son insuficientes. Si estos beneficios no se perciben, las personas no ven la necesidad de incrementar o mejorar su pensión. Por ende, mejorar la educación y comunicación en torno a los beneficios de estos sistemas ayuda a mejorar la cobertura de pensiones. Aquí una idea para poder avanzar es Introducir cursos de educación financiera y previsional en las universidades.

En ese sentido, cobran especial relevancia las campañas locales de educación financiera y previsional, que pueden ser impulsadas tanto por parte de la industria como con la ayuda del sector público. De acuerdo con la OCDE<sup>14</sup>, las campañas nacionales de comunicación sobre las

pensiones son eficaces cuando se diseñan de acuerdo con objetivos claramente establecidos y medibles. Al respecto, un ejemplo que se puede destacar es el caso de México, en que se lleva a cabo un esfuerzo colaborativo entre la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) mediante la realización anual (desde 2009) de la Feria de Afores, contribuyendo así con acciones de divulgación a favor de la educación financiera y sensibilización sobre cultura previsional. Además, para el mismo fin, las AFORES participan en la semana nacional de la educación financiera, organizada por el gobierno.

- 4. Reducir la evasión y elusión previsional.** La evasión previsional (no pago de cotizaciones previsionales<sup>15</sup>) y la elusión o subdeclaración previsional (que se

<sup>13</sup> Para más detalles sobre el diseño adecuado de los sistemas de pensiones no contributivos, favor revisar la Nota de Pensiones FIAP No.66 "[Análisis y evolución de las pensiones no contributivas de vejez en América Latina](#)".

<sup>14</sup> Ver OCDE Pensions Outlook (2020). Capítulo 7: "[Communicating on investment strategies](#)".

<sup>15</sup> Las razones del no pago de cotizaciones pueden ser dos: que el empleador descuente las cotizaciones de la remuneración y no cotice en la administradora de fondos correspondiente; o que mantenga al trabajador como dependiente, pero sin contrato formal.

produce cuando el empleador paga las cotizaciones por una parte de sueldo y no por el total<sup>16</sup>) constituyen factores importantes que disminuyen la cobertura y recaudación de cotizaciones, por lo que es indispensable tomar medidas para reducir sus efectos, tales como:

(i) **Aumentar la efectividad del proceso de fiscalización del pago de contribuciones de los trabajadores.**

Se necesita una mayor fiscalización que detecte el no pago de contribuciones, de manera de tener sanciones adecuadas. Por ejemplo, entre las propuestas que se han planteado para contribuir a este objetivo<sup>17</sup> en Chile están el fortalecimiento de las funciones de control de la Dirección del Trabajo; la priorización de la fiscalización en los sectores económicos, empresas y tipos de trabajadores con mayores problemas de evasión y elusión; un mejor ordenamiento de las funciones de fiscalización y coordinación entre las instituciones involucradas, con una entidad claramente responsable de los resultados finales; la revisión de los incentivos y penalizaciones por el no pago de cotizaciones; el fortalecimiento de la dotación de recursos y capacidades de la justicia especializada para administrar la demanda de causas de cobranza

previsional y de las atribuciones de cobranza judicial de las AFP, permitiendo que actúen en conjunto en las demandas a los empleadores por todos sus trabajadores<sup>18</sup>. Otro ejemplo es El Salvador, donde recientemente en una Ley Integral del Sistema de Pensiones<sup>19</sup> se crea entidad pública que supervisará que todos los empleadores cumplan con la obligación de enviar a las AFP las cotizaciones previsionales descontadas a los trabajadores (la evasión en ese país afecta a unos 100 mil trabajadores).

(ii) **Perfeccionar la información y educación previsional de los trabajadores.**

El trabajador tiene que ser el principal fiscalizador y tener conciencia de que entre más cotice mejor será su pensión, por lo cual, la solución en parte va por una mayor educación y cultura previsional (ver punto 3).

(iii) **Reducir los costos laborales** [ver punto 2. A. i) anterior]

(iv) **Revisar el diseño e interrelación de los distintos programas sociales existentes,** para evitar o minimizar incentivos a la evasión y subdeclaración de ingresos para pensiones con el objetivo de mejorar

<sup>16</sup> Esto se explica porque muchas veces, tanto en el sector privado como en el público, se acuerdan partes de la remuneración que son no imponibles (por ejemplo, locomoción y alimentación). Para Chile, las estimaciones señalan que en algunas empresas la elusión (asignaciones no imponibles) puede llegar a representar el 18% del sueldo. En el sector público existen importantes componentes de la remuneración que no son imponibles.

<sup>17</sup> Ver Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile (2012). “Análisis de la evasión y elusión en el pago de las

cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas”. Estudio Conjunto del Consejo Consultivo Previsional y la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.

<sup>18</sup> Ver Asociación de AFP (Junio, 2014). “Sistema de Pensiones chileno: Diagnóstico y Propuestas de Perfeccionamiento”. Rodrigo Pérez M., Presidente.

<sup>19</sup> <https://www.presidencia.gob.sv/inicia-en-la-asamblea-estudio-de-reforma-de-pensiones-propuesta-por-el-gobierno-del-presidente-nayib-bukele/>

los beneficios percibidos en otros programas de seguridad social (ver punto 2.B.ii anterior).

- 5. Incorporar en forma obligatoria a los trabajadores independientes con capacidad de ahorro<sup>20</sup>.** La evidencia existente justifica la obligatoriedad de cotizar a los sistemas de pensiones, básicamente por lo que en la literatura se conoce como “miopía intertemporal”: los individuos durante su etapa laboral activa no son capaces de anticipar las necesidades que tendrán durante su vejez, por lo que no ahorran voluntariamente y además tienen una alta preferencia por el consumo presente. Los sistemas de pensiones, al obligarlos a cotizar, buscan protegerlos contra esta imprevisión, ofreciéndoles un ingreso suficiente y estable para evitar la pobreza en la vejez, así como evitar o reducir la probabilidad de que sean una carga para el Estado en su etapa pasiva. Actualmente, en los países de América Latina con programas de capitalización individual, solo en Uruguay y en Chile (únicamente los que emiten boletas de honorarios, a partir de la operación renta 2019) los trabajadores independientes están efectivamente obligados a realizar aportes previsionales de forma tal de garantizarles una protección similar a la de los trabajadores asalariados. En otros países como Bolivia, Costa Rica, El

Salvador, México y Perú, los trabajadores independientes solo pueden aportar en forma voluntaria al sistema de pensiones. En la República Dominicana, los trabajadores independientes aún no tienen la opción de realizar aportes previsionales<sup>21</sup>, sin embargo, una propuesta reciente del gremio que reúne a las AFP de este país (ADAFP), propone integrar a los independientes, profesionales liberales y trabajadores por cuenta propia, que no tienen empleador, con un aporte en base a salarios presuntivos a partir del salario mínimo. A pesar de los esfuerzos de los distintos países por incorporar a los trabajadores independientes (como en Colombia y Perú), las presiones políticas han dificultado legislar y luego materializar la entrada en vigor de la norma que los obliga a cotizar.

- 6. Utilizar la recaudación y devolución de impuestos a la renta para sumar a nuevos grupos de trabajadores al sistema contributivo de pensiones.** Por ejemplo, a los trabajadores independientes en Chile las empresas a las cuales les prestan servicios les retienen un porcentaje de sus ingresos brutos, que deben ser pagados a Tesorería. Con esta retención se pagan las cotizaciones a los distintos programas sociales<sup>22</sup>. Este tipo de medidas habría que analizarlas con mucho cuidado en el caso de los países con altos niveles de

---

<sup>20</sup> En el caso de los trabajadores independientes de bajos ingresos, lo más adecuado es que estén cubiertos por programas no contributivos financiados con recursos provenientes de impuestos generales.

<sup>21</sup> Ello a pesar de que la Ley 87-01, que introdujo el sistema de capitalización individual, contemplaba la obligatoriedad de participación de los trabajadores independientes en el Régimen Contributivo Subsidiado, el cual, a la fecha, aun no se encuentra operativo.

<sup>22</sup> La cotización obligatoria para los trabajadores

independientes que emiten boletas de honorarios les da acceso a todos los beneficios de la seguridad social, asegurándoles la misma protección con la que cuentan los trabajadores dependientes. El pago obligatorio de cotizaciones para trabajadores independientes comenzó en la operación renta 2019, recibiendo cobertura en Seguridad Social a partir del 1º de julio del mismo año. La retención en las boletas, que durante el 2022 es del 12,25% (llegará gradualmente a 17% desde 2028), permite obtener los beneficios y coberturas en salud, previsión, seguros de accidentes y enfermedades laborales, entre otros.



informalidad.

Para el caso de Chile, algunos estudios<sup>23</sup> plantean utilizar la Tesorería General de la República para recaudar las cotizaciones de otros trabajadores independientes que si bien no emiten boletas de honorarios igualmente pagan impuesto a la renta (ya sea través de las actividades que se acogen al régimen de “renta presunta” como el transporte, la minería y la explotación de bienes raíces agrícolas y no agrícolas; o mediante las actividades acogidas al régimen de “renta efectiva”).

**7. Aprovechar instancias de formalización para cotizar.** Por ejemplo, en actividades que deben pedir permisos municipales, puede establecerse que el permiso esté sujeto al pago de cotizaciones previsionales, o bien otorgar mayores puntajes a los postulantes a proyectos con subsidios estatales que demuestren un cierto número de cotizaciones al sistema de pensiones. Para ciertos sectores de trabajadores por cuenta propia de sectores modestos que tienen alguna capacidad de ahorro (por ejemplo, pescadores artesanales, taxistas, trabajadores circenses), una alternativa es que la norma permita presumir un ingreso básico sobre el que se deba cotizar y que la cotización sea requisito para recibir permisos de trabajo y subsidios del Estado.

**8. Maximizar los incentivos para la participación voluntaria en los**

**programas contributivos de pensiones.**

Para ello, se hace necesario, por ejemplo:

- a. **Promover el desarrollo del sistema financiero.** El acceso a servicios que cumplen una función secundaria como mecanismo de ahorro es de suma importancia para promover la cotización voluntaria al sistema de pensiones. Así, muchas familias prefieren invertir en servicios como la educación de los hijos o la provisión de salud, además de ahorrar en bienes que les pueden proporcionar liquidez en casos de necesidad. De ello se desprende que la probabilidad de cotizar para un trabajador independiente se incrementa con el acceso al crédito bancario. Por lo tanto, el desarrollo del sistema financiero debiera ser uno de los principales objetivos si se quiere incrementar la participación voluntaria en los sistemas de pensiones<sup>24</sup>. En ese sentido, parece totalmente contraproducente la implementación de políticas públicas que a largo plazo pueden reducir la profundidad del mercado financiero (por ejemplo, políticas que desvíen cotizaciones previsionales a un fondo colectivo de reparto y que establezcan beneficios que en mayor parte se terminen financiando con recursos del presupuesto público).
- b. **Mejorar los incentivos fiscales o tributarios al ahorro voluntario.** Por ejemplo, se pueden perfeccionar los

---

<sup>23</sup> Ver Martínez, Claudia y Esteban Puentes (2011). “Trabajadores independientes: identificación y características de los distintos grupos y medidas para aumentar su incorporación al sistema de pensiones y densidad de cotizaciones”.

<sup>24</sup> Ver Fuentes, Eduardo (2010). “Incentivando la cotización voluntaria de los trabajadores independientes a los fondos de pensiones: una aproximación a partir del caso de Chile”. BBVA Working Papers N°10/11.



incentivos tributarios para las cotizaciones previsionales que hacen los trabajadores independientes y definir incentivos fiscales para los trabajadores de menores ingresos que no pagan impuestos, además de simplificar el acceso efectivo a los incentivos que se establezcan. De hecho, en muchos países de América Latina los trabajadores independientes no están autorizados a deducir de su base imponible las cotizaciones previsionales lo que, unido a la iliquidez del ahorro previsional, son razones suficientes para explicar su muy baja densidad de cotizaciones.

- c. **Mejorar la liquidez del ahorro voluntario, pero estableciendo desincentivos a los retiros.**
- d. **Aumento de la competencia en la industria de ahorro previsional voluntario, autorizando a distintas entidades a administrar este tipo de planes, sin costos u obstáculos al traspaso.**
- e. **Crear mecanismos de ahorro voluntario colectivo con enrolamiento automático.** El enrolamiento automático a los planes de ahorro previsional voluntario ha sido una de las principales palancas de impulso a la capitalización

individual a nivel internacional, debido a su efectividad para incrementar la cobertura de este tipo de ahorro<sup>25</sup>. Hacia el año 2024 ya en al menos 11 países se estará aplicando este mecanismo, ayudando así a complementar las fuentes de ingreso para la jubilación de miles de trabajadores (ver Figura 1). De hecho, más del 50% de países con este mecanismo están entre los primeros 20 lugares del Índice Global de Mercer 2022 (Alemania; Canadá; Estados Unidos; Irlanda<sup>26</sup>; Nueva Zelanda; y Reino Unido).

Dada esa experiencia internacional, resulta imperativo poder avanzar en la creación de mecanismos de ahorro voluntario con esta característica. Por ejemplo, en República Dominicana, el gremio que agrupa a las AFP de ese país (ADAFP) ha propuesto la creación un mecanismo de este tipo, donde el empleador y trabajador aportarían un porcentaje similar, libre del pago de impuestos, y que también tendría opciones de retiro anticipado e incluso, de exclusión del propio trabajador del sistema en caso de no querer formar parte de él.

---

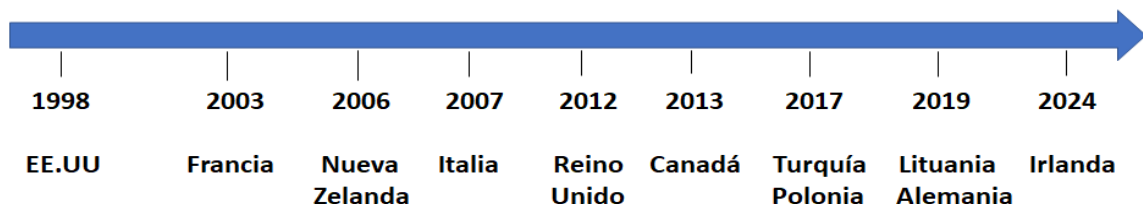
<sup>25</sup> El enrolamiento automático utiliza algunas de las características del comportamiento individual, como la inercia y la procrastinación, para mantener a las personas en un plan de pensiones, ya que el valor predeterminado en tal

caso es participar. Al mismo tiempo, la opción de exclusión voluntaria mantiene la elección individual.

<sup>26</sup> Desde 2024.

Figura 1

Aplicación del enrolamiento automático en planes de pensiones a nivel mundial



Fuente: FIAP en base a OECD Pensions Outlook 2022; “Best practices and performance of auto-enrolment mechanisms for pension savings” (European Commission); y <https://irrationalretirement.com/2021/12/16/what-a-shocker-automatic-enrolment-in-retirement-plans-works-how-it-started-and-how-to-make-it-better/>

Además del enrolamiento automático, otras opciones por defecto de los planes de ahorro voluntario que ayudan a la toma de decisiones de los trabajadores y al aumento del ahorro son la definición de portafolios por defecto para quienes no elijan estructura de inversión y el incremento automático y gradual de la tasa de cotización a través del tiempo (a menudo se habla de ello en la literatura como “escalamiento automático”), lo que puede ayudar a los afiliados a alcanzar niveles de cotización adecuados a lo largo de su carrera laboral.

**9. Explorar la recaudación de cotizaciones a través del consumo de los trabajadores.**

Para ello se pueden usar distintos mecanismos, por ejemplo, definir que un porcentaje del Impuesto al Valor Agregado (IVA) vaya a las cuentas individuales de los trabajadores (las estimaciones para Chile señalan que con 1% del IVA se estima un aumento de pensión de entre 8% y 30%). Otra posibilidad es establecer reglas por

defecto que impliquen destinar una parte del consumo al ahorro individual mediante aplicaciones tecnológicas<sup>27</sup>. Una de las ventajas de estos mecanismos es que permitiría recaudar cotizaciones incluso para los trabajadores informales. Al respecto, es de destacar que recientemente el gobierno de Uruguay presentó un borrador de reforma al sistema de pensiones<sup>28</sup>, que, entre otras cosas, establece un plan de ahorro voluntario por consumo.

**10. Definir mecanismos simples de aportes usando la tecnología existente, para que los trabajadores de bajos ingresos e irregulares puedan realizar cotizaciones de montos menores y con intervalos de tiempo flexibles que sean más adecuados a su realidad.** Por lo general, en los planes de pensiones privados, las contribuciones de los trabajadores se deducen mensualmente de sus salarios. Sin embargo, dado que los grupos de bajos ingresos y trabajadores con flujos de ingresos irregulares están más inclinados a realizar pequeños pagos a intervalos de tiempo flexibles, últimamente han comenzado a aparecer aplicaciones de micropensiones, las que

<sup>27</sup> Para más detalles sobre los mecanismos de ahorro previsional a través del consumo, favor revisar la Nota de Pensiones No.56 “[El ahorro través del consumo como una fuente complementaria para financiar las pensiones](#)”.

<sup>28</sup> [https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/cons\\_min\\_661\\_mensaje.pdf](https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/cons_min_661_mensaje.pdf)

permiten a sus participantes contribuir a sus cuentas de ahorro en pequeños montos y en frecuencias diarias y semanales.

Un ejemplo de aplicación de micropensiones es PinBox Solutions<sup>29</sup>, una fintech que está dedicada a la inclusión digital de las micropensiones en Asia, África y América Latina y el Caribe. Esta fintech<sup>30</sup> contempla un componente de micropensión, otro de ahorros líquidos, un componente de aseguramiento y un esquema de pagos digitales. El componente de micropensiones está pensado para otorgar una solución flexible para la jubilación del tipo “contribución definida”. El componente de ahorros líquidos permite a los afiliados a este esquema tener acceso a los recursos para atender necesidades de financiamiento como el ahorro para la educación de los niños, matrimonio y emergencias. El pilar de aseguramiento para riesgos como la salud, fallecimiento, entre otros, permite dar la necesaria tranquilidad que enfrentar este tipo de situaciones de alta incertidumbre. Y todo ello está complementado por un esquema de

pagos digitales (que se inician mediante chat de WhatsApp) para ahorrar y retirar los recursos de manera automática.

**11. Buscar formas para dar liquidez al ahorro no financiero que acumulan quienes se pensionan.** Por ejemplo, es probable que la mayor parte de la riqueza de un trabajador de mayor edad esté en la forma de una vivienda propia. A través de sistemas conocidos como “hipotecas revertidas”<sup>31</sup> se abre la posibilidad de transformar el ahorro para el financiamiento de la vivienda en un flujo de pensión contributiva (conservando el uso de la vivienda), lo que representa una alternativa muy atractiva para este grupo de la población. Este tipo de mecanismo, además, al aliviar la falta de ingresos durante la vejez, puede ayudar a reducir los niveles de pobreza en esta etapa (hay estudios<sup>32</sup> que muestran que la tasa de pobreza se podría reducir en hasta 15%), mejorando el bienestar de las personas que optan por esta alternativa. Al respecto, se puede mencionar que esta alternativa está contemplada en la reciente propuesta de reforma al sistema de pensiones de Uruguay<sup>33</sup>.

<sup>29</sup> <https://www.pinboxsolutions.com/>

<sup>30</sup> Ver Gautam, Bhardwaj (2022). “[Making saving for old age and risk management easy and simple. For everyone. Everywhere](#)”. Presentación realizada en Seminario Internacional FIAP 2022; y Tuesta, David (2022). “[Superando las barreras para el desarrollo de micropensiones](#)”.

<sup>31</sup> Ver FIAP (2020). “[Nota de Pensiones No.45 – Los desafíos](#)

[de la Hipoteca Revertida como mecanismo para complementar las pensiones](#)”.

<sup>32</sup> Ver Ruiz, José Luis et al. (2019). “[The social and economic effects of introducing reverse mortgages in Chile](#)”.

<sup>33</sup>

[https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/cons\\_min\\_661\\_mensaje.pdf](https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/cons_min_661_mensaje.pdf)

## Referencias

- Asociación de AFP (Junio, 2014). "Sistema de Pensiones chileno: Diagnóstico y Propuestas de Perfeccionamiento". Rodrigo Pérez M., Presidente.
- Berniell, Inés, Lucía Berniell, Dolores de la Mata, María Edo, Mariana Marchionni (2020). "Gender Gaps in Labor Informality: The motherhood effect". Journal of Development Economics.
- Beyer, Harald (1998). "[¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?](#)". Estudios Públicos (CEP). Centro de Políticas Públicas Pontificia Universidad Católica de Chile (2012). "Previsión y Programas Sociales: Principales incentivos y desincentivos al comportamiento previsional".
- Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile (2012). "Análisis de la evasión y elusión en el pago de las cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas". Estudio Conjunto del Consejo Consultivo Previsional y la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.
- FIAP (2020). "[Reversiones: Mientras Europa avanza hacia la capitalización individual, en América Latina algunos proponen volver al reparto](#)".
- FIAP (2020). "[Nota de Pensiones No.45 – Los desafíos de la Hipoteca Revertida como mecanismo para complementar las pensiones](#)".
- Fuentes, Eduardo (2010). "Incentivando la cotización voluntaria de los trabajadores independientes a los fondos de pensiones: una aproximación a partir del caso de Chile". BBVA Working Papers N°10/11.
- Gautam, Bhardwaj (2022). "[Making saving for old age and risk management easy and simple. For everyone. Everywhere](#)". Presentación realizada en Seminario Internacional FIAP 2022.
- Gollin Douglas (2008). "Nobody's Business but My Own: Self-Employment and Small Enterprise in Economic Development". Journal of Monetary Economics.
- Holzmann, Robert; Packard, Truman (1999). "Extending coverage in multi-pillar pension systems: constraints and hypotheses, preliminary evidence and future research agenda". Trabajo preparado para la Conferencia New Ideas about Old-Age Security. The World Bank.
- ILO (2017). "[Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues](#)".
- La Porta, Rafael, Andreid Shleifer (2014). "Informality and Development". Journal of Economic Perspectives.
- LyD (2020). "[Propuestas seleccionadas de agendas previas para reactivar el crecimiento](#)". Serie Informe Económico N° 286.
- Martínez, Claudia y Esteban Puentes (2011). "Trabajadores independientes: identificación y características de los distintos grupos y medidas para aumentar su incorporación al sistema de pensiones y densidad de cotizaciones".
- McCaig, Brian, Nina Pavcnik (2015). "Informal Employment in a Growing and Globalizing Low-Income Country". American Economic Review.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2016). "Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico".
- OCDE Pensions Outlook (2020). Capítulo 7: "[Communicating on investment strategies](#)".
- Palacios, Robert; Pallarés-Miralles, Montserrat (2000). "International Patterns of Pension Provision". Social Provision Discussion Paper N° 0009, The World Bank.
- Ruiz, José Luis et al. (2019). "[The social and economic effects of introducing reverse mortgages in Chile](#)".
- Tapia, Waldo (2022). "Una visión de las pensiones en 2050. Desafíos y soluciones para las pensiones del mañana". Presentación realizada en el Seminario Internacional FIAP 2022, 6-7 octubre 2022, República Dominicana.
- The World Bank (2001). "Coverage. The scope of protection in retirement income systems". World Bank Pension Reform Primer.
- Tuesta, David (2022). "[Superando las barreras para el desarrollo de micropensiones](#)".

Importante: Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional y bajo ninguna circunstancia pueden ser considerados como una recomendación que reemplace la evaluación y decisión personal, libre e informada de los trabajadores. La información de esta Nota de Pensiones puede ser reproducida por los medios de comunicación.

Consultas: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).  
Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 8, Of.810-811, Providencia. Santiago – Chile.  
Fono: (56-2) 2381 1723; E-mail: [fiap@fiap.cl](mailto:fiap@fiap.cl); Sitio web: [www.fiapinternacional.org](http://www.fiapinternacional.org)