

Notas de Pensiones

N.º 84; Diciembre 2024

Mecanismos para la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social



Federación Internacional
de Administradoras
de Fondos de Pensiones

Resumen ejecutivo

América Latina enfrenta el grave problema de la informalidad laboral: uno de cada dos trabajadores de la región es informal. Esta situación no sólo deja a estos trabajadores en total desprotección ante incidencias durante su vida laboral, sino que también los condena a enfrentar una vejez sin una pensión digna.

Lamentablemente, la informalidad laboral tiene consecuencias irremediables sobre el monto futuro de las pensiones, especialmente para los trabajadores más jóvenes. Estimaciones realizadas para el caso chileno dan cuenta que cuando un trabajador no cotiza durante los primeros años de su vida laboral, experimenta una reducción de su pensión cercana al 72% en el caso de las mujeres y de 73% en el caso de los hombres.

De esta manera, la informalidad laboral se convierte en una de las causas fundamentales de tanto la baja cobertura como de los bajos montos de pensión de nuestra región. Por ello, si se quiere avanzar hacia sistemas previsionales más robustos, es preciso hacerse cargo de este importante grupo de trabajadores, fomentando la formalización del empleo, pero también diseñando estrategias novedosas que les permitan incorporarse a la seguridad social a través de mecanismos no convencionales.

Los sistemas de seguridad social tradicionales creados pensando en relaciones laborales estables entre empleadores y trabajadores, a menudo no se ajustan a la realidad de los trabajadores informales, por cuenta propia o trabajadores con ingresos fluctuantes. Estos trabajadores pueden tener dificultades para realizar los pagos mensuales regulares que exige la seguridad social debido a sus ingresos variables y que pueden ser poco asequibles para ellos. Por ello, para lograr su incorporación es clave flexibilizar los sistemas tradicionales a fin de que los trabajadores informales puedan ser incluidos.

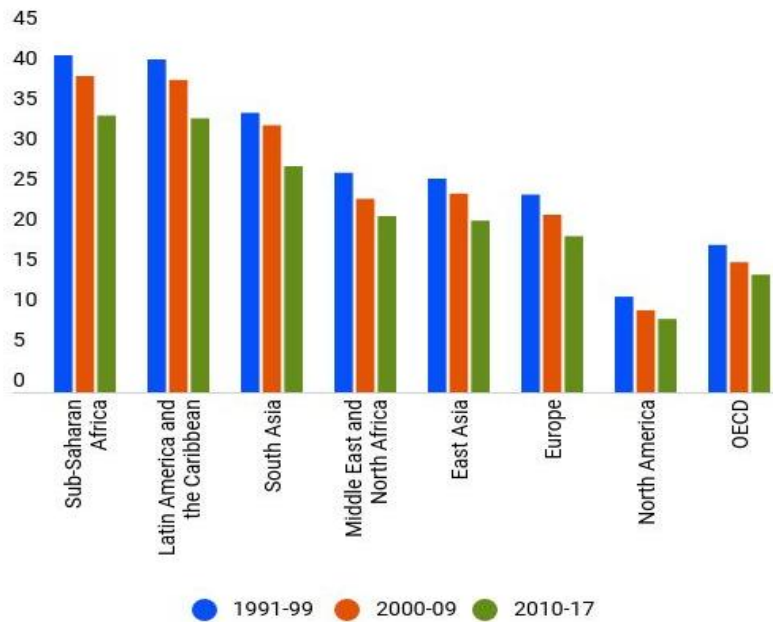
Preocupados de esta realidad, FIAP, a través de una revisión de experiencias internacionales, presenta en esta nota siete sugerencias para la incorporación de los trabajadores informales en particular:

1. *Monotributo*
2. *Estrategia “sachet”*
3. *Recaudación a través de patentes o facturas por servicios*
4. *Cotizaciones a través del consumo*
5. *Estrategias desde la economía del comportamiento*
6. *Campañas informativas y uso de redes sociales*
7. *“SeLFIES” (Standard of living indexed Forward Income Securities) o bonos para el retiro*

1. Antecedentes: América Latina presenta altos niveles de informalidad

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, América Latina es la segunda región del mundo con mayor informalidad laboral, hacia mediados de 2023 los trabajadores informales representaron el 48% del total de personas empleadas, cifra superada únicamente por África Subsahariana. Sin embargo, al medir la participación de la economía informal como porcentaje del PIB (Gráfico N°1), se observa que en el período 2010-17 América Latina y África Subsahariana están al mismo nivel, con un 34% del PIB, mientras que el promedio para los países miembros de la OECD alcanza un 15% del PIB.

Gráfico N°1.- Economía informal como porcentaje del PIB (%)

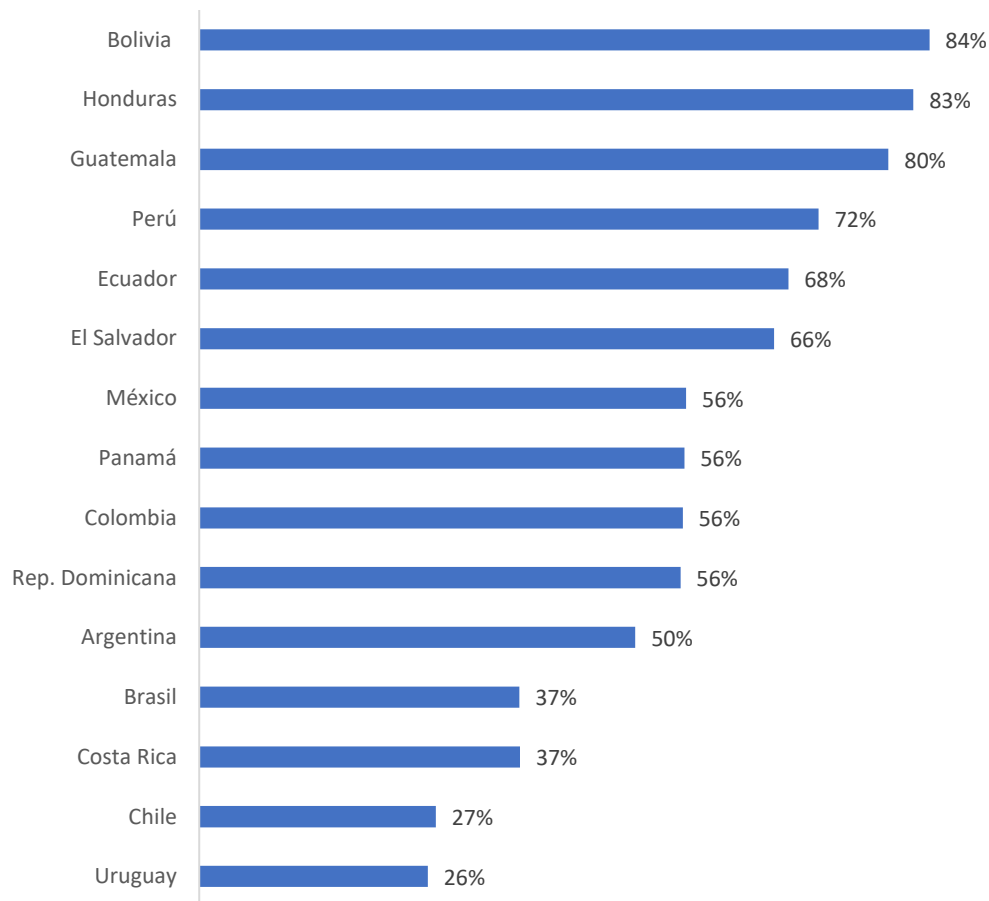


Fuente: Medina y Schneider (2019).

Al hacer la apertura de los datos a nivel de país (Gráfico N°2) tenemos países como Bolivia, Honduras y Guatemala donde los niveles de informalidad están por sobre el 80%; pero no dejemos de lado países miembros de FIAP como Perú y El Salvador donde la informalidad representa el 72% y 66% de la fuerza laboral, respectivamente, es decir, aproximadamente 2 de cada 3 trabajadores son informales.

¹ OIT (2023), Panorama Laboral 2023 América Latina y el Caribe.

Gráfico N°2.- Países de América Latina 2023 o última cifra disponible: porcentaje de trabajadores informales del total de la fuerza laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT.

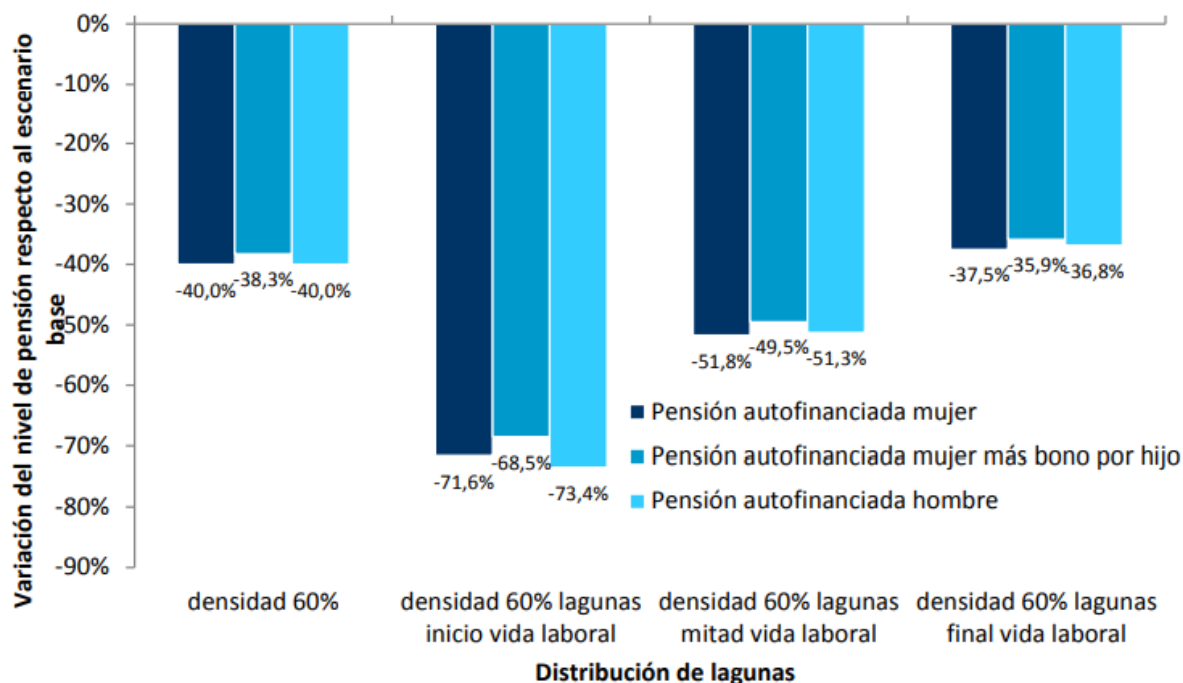
Estas cifras deben alertarnos de la situación de los trabajadores informales, especialmente porque después de la pandemia del COVID-19 hemos observado un incremento sustantivo de la informalidad en la región. Por este motivo en esta nota de pensiones, FIAP presenta 7 propuestas para permitir que los trabajadores informales se incorporen a la seguridad social.

2. La informalidad tiene consecuencias irremediables en las pensiones

Los trabajadores que están en la informalidad, generalmente, tienen ingresos inferiores que los trabajadores formales, lo que no les permite ahorrar para imprevistos. No cotizan para tener pensiones suficientes y por lo tanto tienen una mayor probabilidad de vivir en la pobreza durante su vejez. Además, no cuentan con el aseguramiento frente a otros riesgos para los cuales la seguridad social entrega protección (enfermedad, maternidad, fallecer, perder el empleo).

Un serio problema de la informalidad es que las consecuencias que va a tener sobre las pensiones son irremediables. Un estudio realizado por la Superintendencia de Pensiones de Chile (2018)² simula cuál es la pérdida en el monto de pensión que tendría un trabajador si en lugar de cotizar por el 100% de su vida activa lo hace solamente por el 60%. Los resultados dan cuenta de que la caída en el monto de la pensión depende de la etapa en la cual se produzca el período sin cotizaciones (lagunas). Como puede apreciarse en el gráfico N°3 para el caso de un hombre, si el trabajador no cotiza al inicio de la vida laboral, su pensión sería un 73,4% inferior; si el período sin cotizar ocurre hacia la mitad de su vida entonces la pensión sería 51,3% menor; finalmente cuando el período sin cotizar es hacia el final de la vida activa, la pérdida de pensión es de 36,8%. Estos resultados dan cuenta de que las cotizaciones al inicio de la vida laboral son muy importantes en la construcción de la pensión futura, por lo cual es relevante que los jóvenes inicien su vida laboral en un empleo formal.

Gráfico N°3.- Chile: Variación porcentual de la pensión al disminuir la densidad de cotización, dependiendo del período de la vida activa, por sexo



Fuente: Granados, P., C. Quezada y X. Quintanilla (2018).

² Granados, P., C. Quezada y X. Quintanilla (2018). Determinantes del nivel de pensión. Documentos de Trabajo N° 59. Superintendencia de Pensiones de Chile.

3. Propuestas para incorporar a los trabajadores informales a la seguridad social

La formalización del empleo depende de factores cuyos efectos se concretan a muy largo plazo como por ejemplo el crecimiento económico y la productividad, la formación de capital humano, la apertura comercial, la eficiencia tributaria y una regulación poco burocrática. Todas estas medidas deben ser perseguidas por los países de América Latina, y ser nuestros objetivos de mediano y largo plazo.

No obstante, actualmente enfrentamos la realidad de que, en promedio, en la región uno de cada dos trabajadores es informal y no podemos esperar a que estas políticas surtan efecto para hacernos cargo de su situación de vulnerabilidad. Para ello es preciso ajustar los sistemas de seguridad social de modo que permitan el acceso de los trabajadores informales.

Los sistemas de seguridad social tradicionales creados pensando en relaciones laborales estables entre empleadores y trabajadores, a menudo no se ajustan a la realidad de los trabajadores informales, por cuenta o trabajadores con ingresos fluctuantes. Estos trabajadores pueden tener dificultades para realizar los pagos mensuales regulares que exige la seguridad social debido a sus ingresos variables y que pueden ser poco asequibles para ellos. El Banco Mundial (2024) sugiere adaptar los sistemas de seguridad social para satisfacer las diversas necesidades de un grupo amplio de trabajadores, garantizando accesibilidad y practicidad. Las ideas clave del diseño incluyen:

- Ofrecer opciones de pago automáticas, pequeñas y flexibles.
- Ofrecer incentivos tanto monetarios como no monetarios.
- Agilizar el proceso de registro utilizando los sistemas de identificación existentes.
- Simplificar trámites con tecnología digital.
- Establecer registros de potenciales trabajadores por cuenta propia a través de alianzas con plataformas de empleo digitales.
- Usar empujones conductuales (nudges) para fomentar la participación.

Esta nota ofrece, a partir de una revisión de experiencias internacionales exitosas, siete posibles mecanismos para incorporar a los trabajadores informales a la seguridad social.

3.1 Monotributo

El monotributo corresponde a un esquema simplificado de recaudación de impuestos diseñado para pequeños contribuyentes. Este esquema reduce la complejidad de los trámites administrativos y del proceso de pago, facilitando el ingreso a la formalidad. La idea es que aquellas personas que cumplen con ciertas características (principalmente dueños de pequeñas empresas) tributen al Estado y se encuentren protegidos por la seguridad social.

Entre los regímenes simplificados de tributación, destacan aquellos que incorporan en su diseño tanto los impuestos como las aportaciones a la seguridad social, un enfoque presente en países como Argentina, Brasil y Uruguay.

En Argentina, el régimen de monotributo fue introducido en 1998. Este sistema establece 11 categorías basadas en los ingresos anuales para calcular el componente impositivo. Pueden escoger este régimen comerciantes e integrantes de una cooperativa de trabajo, así como personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica. A través de sus contribuciones, los monotributistas obtienen acceso a servicios de salud y a

una pensión de vejez. En Brasil o fue creado en 1996 a nivel federal mediante el régimen SIMPLES federal. En 2006 se creó el régimen SIMPLES nacional, que reemplazó e integro los regímenes simplificados a nivel federal. Posteriormente, en 2008 se creó el régimen del microempresario individual (MEI). Aquellos pequeños empresarios con ingresos inferiores a un tope pueden optar por el sistema de SIMPLES nacional. El SIMPLES y el MEI dan acceso a prestaciones previsionales mediante el pago de contribuciones proporcionales al salario mínimo.

Por su parte, en Uruguay se estableció en 2001 exclusivamente para la actividad comercial que se desarrolla en la vía pública. Sin embargo, a partir del año 2007 se buscó ampliar su cobertura incorporando sectores de bajos ingresos, pequeños empresarios o trabajadores independientes dentro del mismo. En el año 2011, se creó el Monotributo Social MIDES para personas en situación de vulnerabilidad social. El crecimiento de las empresas monotributistas fue elevado entre los años 2006 y 2015, pasando de 2.566 a 25.046 empresas. Por lo tanto, la experiencia internacional muestra claramente que la simplificación en el registro y la recaudación de contribuciones favorece el aumento de la cobertura de la seguridad social. Además, una mayor flexibilidad de los mecanismos de financiamiento puede contribuir a formalizar la economía informal.

3.2 Estrategia “sachet”

En los años setenta, en la India algunas marcas iniciaron una estrategia “sachet” en la que vendían productos esenciales de cuidado personal, como champú, en dosis diarias. Esta estrategia permitía vender sus productos a estratos de menores ingresos, que, de otra forma, no podían acceder a ellos.

Este ejemplo muestra la importancia de que los productos relacionados con la seguridad social estén diseñados a la medida y capacidades de los trabajadores. Para ello es importante comprender que los trabajadores informales suelen enfrentar importantes restricciones de liquidez e ingresos muy volátiles, por lo que para ellos es complejo cotizar bajo un esquema tradicional en que todos los meses se debe aportar un porcentaje fijo de sus ingresos. Por esta razón, aplicar una estrategia “sachet” en la que ellos puedan tener una mayor flexibilidad en la frecuencia y montos cotizados es fundamental para lograr que participen de la seguridad social.

Otro problema que enfrentan los trabajadores informales es que para cotizar ellos debe auto-afiliarse, pues no cuentan con un contrato de trabajo y/o un empleador que los registre. Por ello, el proceso de afiliación a la seguridad social debe ser sencillo, o incluso automático, aprovechando los medios electrónicos disponibles y diseñando estrategias que faciliten el pago de sus cotizaciones.

Un ejemplo de este tipo de estrategia es el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) introducido en 2015 en Colombia, que es un esquema flexible y voluntario de protección para la vejez, dirigido a trabajadores que no tienen la posibilidad de realizar las cotizaciones obligatorias, ya sea porque trabajan en la informalidad o porque su ingreso es inferior a un salario mínimo mensual. Bajo este esquema a esos trabajadores se les permite ahorrar para su vejez los montos que puedan y cuando puedan, mientras que el Gobierno premia ese esfuerzo entregando un subsidio proporcional, con un tope anual de USD 368. El registro al programa se realiza de forma electrónica. Según datos presentados por Velásquez y Castillo (2024) hasta 2022 el programa había logrado vincular a un total de 1,8 millones de trabajadores, al tiempo que, un total de 44.000 personas recibían anualidades financiadas a través del programa.

3.3 Recaudación a través de patentes o facturas por servicios

En la región también existe un grupo importante de trabajadores que son informales para la seguridad social, pero que están formalizados tributariamente. Es decir, que pagan algún tipo de tributo (impuesto de ventas, por honorarios profesionales o pago de patentes), pero no cotizan para la seguridad social. Para este grupo de trabajadores, sería importante que mediante el pago de sus impuestos o patentes se retuviese un porcentaje adicional para el pago (al menos parcial) de sus cotizaciones previsionales.

Un ejemplo de esta medida fue la obligatoriedad establecida en Chile a partir del año 2019 de que todos los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios profesionales deben cotizar a la seguridad social. De esta forma dichos trabajadores pueden acceder a todos los beneficios de seguridad social, y contar con la misma protección de los trabajadores dependientes.

Al momento de su implementación se estableció que el trabajador podía elegir una cobertura total o parcial, y en ambos casos la tasa de cotización tendría un incremento gradual, hasta alcanzar un 17% en 2028. Además, la base imponible sobre la cual se calculan las cotizaciones es el 80% de la renta bruta anual (del año calendario anterior) de cada trabajador, siendo el Servicio de Impuestos Internos el encargado de determinar y retener las cotizaciones de los trabajadores independientes.

Como puede apreciarse en el cuadro N°1 en el año tributario 2023 un total de 613.367 trabajadores independientes estaban obligados a cotizar. De ellos, una amplia mayoría (77%) optó por una cobertura parcial de los diferentes regímenes de seguridad social y la distribución por sexo es equitativa (50% hombres y 50% mujeres).

Cuadro N° 1.- Chile: trabajadores independientes sujetos a la obligatoriedad de cotizar

Año Tributario (AT)	N°	Cobertura		Sexo	
		Total	Parcial	Mujeres	Hombres
2019	528.779	14%	86%	48%	52%
2020	553.572	15%	85%	48%	52%
2021	519.477	20%	80%	49%	51%
2022	625.419	22%	78%	50%	50%
2023	613.367	23%	77%	50%	50%

Fuente: Superintendencia de Pensiones de Chile.

En Chile también se aprobó la Ley 21.553 en abril de 2023, conocida como “Ley Uber”, que regula los servicios de las aplicaciones de transporte de pasajeros, como Uber, Didi, Cabify, entre otras. Esta ley nació por la necesidad de garantizar la seguridad de los usuarios, regular las condiciones laborales de los conductores y asegurar una competencia justa en el mercado del transporte. Con ello, se formalizan a los trabajadores de dichas plataformas, pues a contar de febrero de 2024 las empresas de aplicaciones deberán emitir boletas de honorarios por los ingresos de cada uno de sus conductores, quedando de esta obligados a cotizar para la seguridad social como el resto de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios profesionales. Con ello se busca integrar a los socios conductores en los regímenes de Protección Social con la misma cobertura que los de trabajadores dependientes.

3.4 Cotizaciones a través del consumo

Una de las propuestas que ha surgido en la discusión sobre nuevos mecanismos de recaudación son las llamadas “**pensiones por consumo**” (*Save as you Buy* en inglés), las cuales consisten en recaudar las cotizaciones para la pensión mediante el consumo. Existen dos mecanismos posibles para implementar este sistema:

El primero (con costo fiscal) consiste en que el Estado devuelva una parte del impuesto al consumo (como el impuesto al valor agregado o a las ventas) a la cuenta de ahorro para la pensión del trabajador. Actualmente, dos países de la región han incorporado cambios en su legislación que incluyen este mecanismo. Dado que el Estado devuelve estos recursos de parte de su recaudación tributaria, este mecanismo tiene un costo fiscal.

- En Perú, la ley de modernización del sistema previsional, aprobada en septiembre de 2024, establece la devolución anual del 1% de los gastos de las personas para aumentar sus fondos de pensiones, con un tope de consumo de 8 UIT (USD 10.962) al año.
- Por su parte, en Uruguay, para incentivar el pago por medios electrónicos, la legislación implementó el “ahorro previsional por consumo”, donde dos puntos porcentuales del impuesto al consumo pueden destinarse a los fondos de pensiones, siempre que el medio de pago utilizado sea electrónico.

El segundo mecanismo (sin costo fiscal) consiste en recaudar los aportes para las pensiones a través de las compras realizadas por las personas. Al realizar una compra, el consumidor puede solicitar que un porcentaje del valor de la compra o un monto fijo se destine a su cuenta de pensión. Este mecanismo se apoya en aplicaciones móviles que incentivan el ahorro utilizando principios de la economía del comportamiento, tales como redondear el cambio de las compras diarias para ahorrar la cantidad sobrante o integrar elementos de juego, como desafíos o sistemas de recompensa. Plataformas de este tipo ya están en funcionamiento en varios países:

- En México, la aplicación *Millas para el Retiro* permite a los trabajadores cotizar para su jubilación parte de su consumo mensual realizado con tarjeta de crédito o débito.
- En Chile, la aplicación *U-zave* permite a las personas ahorrar en función de su consumo en ciertos comercios asociados, ofreciendo además la posibilidad de retirar los saldos acumulados.
- En España, la aplicación *Pensumo* permite acumular en cuentas de ahorro personales un porcentaje de las compras realizadas, aunque penaliza los retiros anticipados con una deducción de hasta el 20% si se efectúan antes de cinco años.
- Por su parte, en China (Mongolia Interior), las aplicaciones *Panchumo*, *Dejin* y *Consumer Pension App* permiten cotizar por consumo en comercios asociados.

3.5 Estrategias desde la economía del comportamiento

La economía conductual ofrece herramientas importantes para facilitar las decisiones de las personas de unirse o contribuir a un esquema de seguridad social, abordando barreras psicológicas como la falta de atención o la postergación. Una herramienta clave son los “empujones” conductuales (*behavioral nudges* en inglés), que corresponden a intervenciones o estrategias sutiles diseñadas para alentar a las personas a ahorrar para su retiro.

Por ejemplo, usar mensajes oportunos para recordar y alentar a las personas a ahorrar es un método rentable. Esto requiere contar con canales de comunicación adecuados y diseñar mensajes apropiados para impulsar el cambio de comportamiento deseado. En México un experimento piloto masivo de envío de mensajes a través de la aplicación AforeMóvil resultó en un aumento del 16% en el ahorro acumulado después de nueve meses. De manera similar, un piloto de estímulo conductual con afiliados de BEPS en Colombia incentivó a los no ahorradores a empezar a ahorrar y a los ahorradores activos a ahorrar más mediante una campaña de SMS coordinada con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Después de 15 meses, los afiliados de BEPS que no ahorraban antes de la intervención ahorraron un 14% o un 12,4% más que el grupo de control, dependiendo de si recibieron los SMS durante 10 o 15 meses.

Otra alternativa efectiva para incorporar a los trabajadores informales a la seguridad social es enrolar automáticamente a todas las personas al sistema de pensiones cuando cumplen la mayoría de edad. Esto permite a las personas familiarizarse y tomar conciencia de su cuenta de ahorros, lo que es especialmente útil si se combina con mecanismos como la cotización por consumo. La ley de modernización del sistema previsional de Perú incluye afiliación automática al sistema de pensiones a todas las personas desde los 18 años, que como se mencionó en el punto anterior se combina con el nuevo mecanismo de cotización por consumo.

3.6 Campañas informativas y uso de redes sociales

La falta de educación previsional conduce a que muchos trabajadores informales no valoren los beneficios que tiene la seguridad social. Por ello, para fomentar su incorporación, es crucial contar con fuertes campañas informativas, haciendo uso de las redes sociales como un mecanismo de divulgación masiva, que permitan explicar con mensajes simples la importancia que tiene para los trabajadores protegerse contra distintas eventualidades.

Un ejemplo de uso exitoso de campañas informativas se da en Ghana, país con un 80% de informalidad laboral. Mediante una fuerte inversión publicitaria el gobierno lanzó la Campaña de Inscripción de Trabajadores Independientes -SEED (*"Self-Employment Enrollment Drive"*) como una iniciativa que se centra en inscribir a trabajadores por cuenta propia y trabajadores del sector informal en el programa público de seguridad social (Social Security and National Insurance Trust -SSNIT) para que contribuyan de forma regular. Este programa ofrece cobertura contra enfermedad, vejez y muerte. Funciona como un fondo de ahorro colectivo, con beneficios definidos según el número de años aportados al sistema. La campaña ha sido sumamente exitosa. Según cifras publicadas en su página web³ entre 2022 y 2023 el programa logró incrementar la participación desde 14.000 a 39.000 trabajadores.

3.7 "SeLFIES" (Standard of living indexed Forward Income Securities) o bonos para el retiro

Para los trabajadores informales, quienes no realizan cotizaciones obligatorias para financiar sus pensiones, el ahorro voluntario se vuelve clave. Esto exige que los individuos asuman una mayor responsabilidad respecto a su jubilación, lo que implica enfrentar decisiones financieras complejas, tales como determinar cuánto ahorrar, elegir cómo invertir los recursos y gestionar la desacumulación de activos al momento del retiro.

Los bonos SeLFIES representan una solución fácil, rápida y eficiente a estos problemas. Estos bonos son instrumentos únicos, líquidos, de bajo costo, de bajo riesgo y fácil de entender. Para sortear el problema que plantea la falta de educación financiera, los SeLFIES solo exigen información básica que todas las personas

³ <https://www.ssnit.org.gh/>

pueden aportar. El inversionista solo debe saber el valor de ingresos futuros deseado y el valor actual del bono para saber la cantidad de bonos que debe comprar.

El caso de Brasil es un ejemplo de éxito en la implementación de bonos SeLFIES. En enero de 2023 el tesoro de Brasil lanzó el RendA+ (una versión modificada de la propuesta académica original⁴ de bonos SeLFIES), que paga a sus inversionistas en 240 cuotas y que tiene sus pagos vinculados al IPCA (índice de precios al consumidor amplio). El instrumento se basa únicamente en su valor de mercado y no incluye subsidios.

Los resultados iniciales de la emisión del RendA+ fueron muy positivos. Las cifras de la primera semana de ventas entre el 30 de enero y el 2 de febrero del 2023 muestran que RendA+ representó 60 millones de reales (9,9 millones de dólares) para 7.675 individuos. Adicionalmente, el Cuadro 2 muestra que el RendA+ 2065, focalizado a los más jóvenes, tiene un 4% de los inversionistas y un 10% del monto invertido, lo que representa una muy buena señal de que los inversionistas jóvenes ven valor en el instrumento.

Cuadro N° 2.- Brasil RendA+: Porcentaje de inversionistas y activos por emisión, 30 de enero – 1 de marzo, 2023⁵

Fecha de conversión del RendA+	% de inversionistas	% del monto invertido	Inversión mediana en R\$/USD
2030	29%	39%	296/49
2035	21%	18%	471/78
2040	16%	13%	465/77
2045	15%	12%	469/77
2050	8%	4%	309/51
2055	5%	3%	277/46
2060	3%	1%	189/31
2065	4%	10%	197/33
Total	100%	100%	

Fuente: Tesoro Nacional de Brasil.

⁴ La propuesta original fue planteada por Merton y Muralidhar (2020). SeLFIES: A New Pension Bond and Currency for Retirement.

⁵ Tipo de cambio utilizado: 6,06 reales por dólar (al 09-12-2024).

Referencias bibliográficas

Banco de Previsión Social de Uruguay (2017). “Monotributo. Descripción y análisis de su evolución”.

Banco Mundial (2024). “Rethinking Social Insurance for Self-Employed and Gig Workers”. Knowledge Brief Series Issue 23.

Granados, P., C. Quezada y X. Quintanilla (2018). “Determinantes del nivel de pensión”. Documentos de Trabajo N° 59. Superintendencia de Pensiones de Chile.

Medina y Schneider (2019). “Shedding Light on the Shadow Economy: A Global Database”. IMF Working Paper.

Muralidhar, Arun (2022). “SeLFIES: una sencilla innovación para mejorar la seguridad de la jubilación”.

Organización Internacional del Trabajo (2014). “Monotributo en América Latina: los casos de Argentina, Brasil y Uruguay”.

Velásquez, María Consuelo y Fernando Castillo (2024). “Análisis de las estrategias implementadas hacia el mejoramiento del ahorro, la fidelización y la cobertura en los vinculados al programa BEPS en el departamento de Santander”. **Ciencia Latina Internacional 8 (2)**.

Vitorino, Alexandre y Arun Muralidhar (2023). “How Brazil’s RendA+ Bond could render DC retirement risk obsolete”.

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; Sitio web: www.fiapinternacional.org