



¿Por qué los trabajadores informales no contribuyen a los sistemas de pensiones en latinoamérica?

Carolina Felix¹, Diego Valero², Edgar Robles³ y Manuel Lozano⁴

¹Director for Latin America, Novaster

²CEO de Novaster y Profesor de IE University

³Director de la Escuela de Postgrado y Profesor de la Facultad de Economía de la Universidad de Costa Rica. Ex Superintendente de Pensiones de Costa Rica

⁴Director, Novaster

INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe 130 millones de trabajadores no están afiliados a un sistema de pensiones (60% del total de trabajadores) y por lo tanto no tendrán acceso a una pensión contributiva. Se calcula que 1 de cada 2 personas ocupadas en la región está en condiciones de informalidad (OIT, 2022). La pandemia de COVID-19 provocó una caída en la tasa de participación laboral y en el empleo asalariado en la región, mientras que aumentó la tasa de desempleo y la informalidad. Afortunadamente, en junio de 2022, América Latina y el Caribe tenía 6,4 millones de empleos por sobre el nivel prepandemia, mostrando una importante recuperación del empleo tras la crisis sanitaria y económica. Sin embargo, el crecimiento del empleo en la región en 30 meses fue solo de 3% (BID, 2022).

Dada la importancia del trabajo informal para la región de América Latina y el Caribe, este capítulo analiza las principales razones por las cuales estos trabajadores no contribuyen a la seguridad social, ya que la no contribución de estos colectivos resulta en que 6 de cada 10 adultos mayores no accede a una pensión contributiva. Para ello, se resumen los principales hallazgos de un estudio cualitativo realizado en nueve países de la región en el año 2017 (Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay), basados en los resultados de 36 grupos focales (*o focus groups*) realizados en estos países con trabajadores independientes e informales. Se realiza además un análisis y diagnóstico de la cobertura actual de pensiones en la región, se detallan las principales barreras a la contribución a la seguridad social para los trabajadores informales, y se entregan recomendaciones y propuestas para cubrir a estos grupos que históricamente han estado desprotegidos ante el riesgo de pobreza en la vejez.

COBERTURA DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El objetivo común de todos los países de América Latina y el Caribe es, en definitiva, pagar pensiones suficientes para cubrir las necesidades básicas de su población mayor de manera financieramente sostenible. Sin embargo, la informalidad que azota a gran parte de la región impide que muchos trabajadores sean cubiertos por la seguridad social. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), aproximadamente un 57% del empleo en América Latina y el Caribe es informal. Al no contar con acceso a pensiones contributivas, los trabajadores informales terminan accediendo a pensiones solidarias o no contributivas, que, en su mayoría, apenas se acercan a la línea de pobreza.⁵ En Paraguay, por ejemplo, un 76% de los trabajadores son informales y 47% de los mayores de 65 años recibe algún tipo de pensión no contributiva. En Guyana, un 56% de los trabajadores son informales y un 89% de los mayores de 65 recibe una pensión no contributiva por parte del Estado.⁶

Utilizando las encuestas de hogares como principal fuente de datos, actualmente la cobertura de pensiones de la Población Económicamente Activa (PEA) basada en cotizantes en la región de América Latina y el Caribe es alta en Uruguay (71%), Chile (68%) y Costa Rica (66%); intermedia en Brasil (56%), Panamá (48%) y Argentina (46%); y baja en la gran mayoría de los países de la región: República Dominicana (38%), Guyana (38%), Colombia (33%), Ecuador (33%), México (30%), El Salvador (27%), Paraguay (22%), Bolivia (20%), Perú (18%), Honduras (18%) y Guatemala (17%). La cobertura del adulto mayor es superior a la de la PEA debido principalmente a la introducción o extensión de las pensiones no contributivas, focalizadas en los más pobres con pruebas de ingresos en la mayoría de los países. Dicha cobertura es alta en Bolivia (98%), Guyana (90%), Uruguay (87%), Chile (87%), Brasil (85%), Panamá (80%), Argentina (75%), México (72%)

⁵Una excepción en la región es Uruguay, donde la pensión no contributiva por vejez asciende a US\$332 mensuales, equivalente a un 213% de la línea de pobreza (FIAP, 2022).

⁶Banco Interamericano de Desarrollo, 2022. Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social (SIMS).

y Costa Rica (67%); intermedia en Ecuador (62%), Paraguay (59%), Colombia (57%), Perú (51%) y Jamaica (47%); y baja en República Dominicana (18%), Guatemala (13%), El Salvador (12%) y Honduras (5%).⁷

Las estrategias de los países de la región para alcanzar una cobertura elevada entre los adultos mayores se han basado principalmente en la ampliación de las prestaciones no contributivas (Aranco et al., 2022). El número de países en la región con pensiones no contributivas aumentó de seis en el año 2000 a quince en 2017 (FIAP, 2022). Bolivia y Guyana, dos de los países más pobres de la región, alcanzaron la cobertura casi universal de pensiones para los adultos mayores a través de la introducción de los programas no contributivos Renta Dignidad y Pensión por Edad Avanzada, respectivamente. Sin embargo, a pesar de cubrir a gran parte de la población, es importante mencionar que el monto de los beneficios no contributivos en estos países es bastante bajo y no necesariamente alcanza a cubrir las necesidades básicas de los jubilados. En Bolivia, por ejemplo, el valor del beneficio de la renta dignidad es de USD55, que equivale a 44% de la línea de pobreza en este país (FIAP, 2022). En el caso de Guyana, la pensión mensual alcanza a un 81% de la línea de pobreza en este país.⁸

⁷Para una extensa discusión sobre las diferentes fuentes de datos de cobertura para la región de América Latina y el Caribe vea el “Estudio de cobertura en pensiones de los trabajadores independientes y asalariados informales en los países AIOS” en <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.>

⁸En 2022 la pensión no contributiva universal en Guyana alcanzó los \$28.000 dólares guyaneses.

⁹Trabajadores activos cotizantes a la seguridad social como porcentaje de la población económicamente activa (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022. Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social (SIMS)).

Cuando analizamos la cobertura de pensiones en América Latina y el Caribe, un tema que cobra gran relevancia son las desigualdades de género. En esta región del mundo, la cobertura de los trabajadores activos hombres es mayor que la de las mujeres en la gran mayoría de los países, con la excepción de Guyana, Honduras, República Dominicana y Uruguay.⁹ En países como Costa Rica y El Salvador, por ejemplo, la diferencia de cobertura entre hombres y mujeres llega a superar los 7 puntos porcentuales a favor de los hombres. En Bolivia y Perú esta diferencia supera los 4 puntos porcentuales. Estas cifras son aún más preocupantes si consideramos que la informalidad es en

promedio más alta entre las mujeres y su tasa de participación en el mercado laboral es considerablemente más baja en comparación con la de los hombres.

Cuando consideramos la cobertura de pensiones de los adultos mayores, esta diferencia es aún más pronunciada. En Costa Rica, por ejemplo, mientras un 77% de los hombres mayores de 65 años tienen acceso a una pensión (contributiva o no contributiva), apenas un 59% de las mujeres mayores de 65 obtienen una pensión de vejez. También en Perú la cobertura de pensiones de las mujeres mayores es 12 puntos porcentuales inferior a la de los hombres.⁶

En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, las mujeres no solamente tienen menor probabilidad de acceder a una pensión de vejez que los hombres, sino que, además, cuando logran obtener una pensión contributiva, el monto de esta pensión es en promedio menor que el monto de la pensión de los hombres. Según datos del BID para el año 2021, en Costa Rica, por ejemplo, un 63% de los hombres con 65 años o más tenían acceso a una pensión contributiva, mientras solo un 39% de las mujeres tenían acceso a este mismo beneficio. Con la excepción de Argentina, Chile y Paraguay, ésta es la realidad encontrada en los demás países de la región, aunque en diferentes niveles. Mientras en Brasil un 78% de las mujeres de más de 65 años acceden a una pensión contributiva (83% de los hombres), en Honduras sólo un 4% de ellas obtiene una pensión contributiva de vejez (6% de los hombres).¹⁰

Varios factores afectan a la igualdad de género en la cobertura de los sistemas de pensiones de América Latina y el Caribe. En primer lugar, las mujeres tienden a participar menos en el mercado laboral formal que los hombres. En El Salvador, por ejemplo, mientras un 29% de los hombres posee un empleo formal y contribuye a la seguridad social, solo un 22% de las mujeres lo hace. Esta situación se agravó aún más debido a

¹⁰Sistema de Indicadores de Mercado laboral y Seguridad Social (SIMS): <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims>

la pandemia de COVID-19, la cual afectó en mayor medida al trabajo de las mujeres. Según un estudio realizado por el BID, aunque las mujeres constituían solamente el 42% de la población ocupada en la prepandemia, ellas concentraron alrededor de 58% de las pérdidas de empleo en la región a raíz de la pandemia.¹¹ Como consecuencia, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral formal resulta en menos contribuciones a la seguridad social, lo que finalmente se traduce en un menor acceso a prestaciones contributivas para la jubilación.

Un segundo factor que contribuye a la desigualdad de género en los sistemas de pensiones está relacionado con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral se desempeñan sobre todo en sectores económicos y en ocupaciones tradicionalmente subvalorados, lo que incide en los salarios y condiciones laborales”.¹² Este mismo estudio sostiene además que “en los sectores de la economía del cuidado también se reproducen jerarquías que asignan menos estatus e ingresos más bajos a las tareas feminizadas, en general asociadas a los cuidados directos, como el caso de las cuidadoras y las trabajadoras domésticas, mientras que las tareas mejor pagadas y los cargos directivos están mayoritariamente ocupados por hombres”. Los menores salarios que reciben las mujeres a lo largo de su vida laboral se traducen, en última instancia, en menores beneficios de pensión, lo que hace con que las mujeres sean más propensas a ser beneficiarias de pensiones no contributivas o “sociales” en América Latina y el Caribe. En Chile, por ejemplo, mientras un 18% de los hombres de más de 65 años recibe una pensión no contributiva, un 36% de las mujeres accede a este beneficio.

Otro factor que afecta a la equidad de género en las pensiones es que las mujeres generalmente tienen una menor densidad de cotizaciones debido a que tienden a pasar más tiempo fuera de

¹¹<https://observatoriolaboral.iadb.org/es/igualdad/>

¹²*Panorama Social de América Latina, 2021.*

la fuerza de trabajo mientras se dedican a tareas de cuidado, especialmente de sus hijos y/o de familiares adultos mayores. La Encuesta Longitudinal de Protección Social en Paraguay, por ejemplo, mostró que mientras los hombres contribuían a la seguridad social durante un 34% de su vida laboral, las mujeres lo hacían solamente durante un 20% de su trayectoria laboral.¹³ Esta misma encuesta aplicada en otros cuatro países de la región mostraron resultados similares, con menores densidades de contribución para las mujeres. En los sistemas de pensiones de beneficios definidos en América Latina y el Caribe una menor densidad de contribuciones dificulta el acceso a una pensión, mientras que en los sistemas de pensiones de contribuciones definidas una menor densidad de cotizaciones implica directamente un menor acúmulo de recursos en las cuentas individuales de capitalización, y finalmente, menores pensiones. También, esta menor densidad de cotización puede provocar que una mayor proporción de mujeres no lleguen a consolidar el derecho a una pensión al no cumplir con la cantidad mínima de cotizaciones.

Las causas de la baja cobertura de pensiones en la región de América Latina y el Caribe son varias, destacándose principalmente el grado de informalidad de la fuerza de trabajo y el desempleo; el diseño original del sistema de pensiones y su limitada capacidad para adaptarse a las transformaciones del mercado laboral y afiliar a los grupos difíciles de incorporar; y el incumplimiento de obligaciones por parte de los empleadores, así como aspectos institucionales, como la falta de coordinación entre pensiones contributivas y no contributivas (Mesa Lago et al., 2017).

Con el objetivo de incrementar la cobertura previsional, muchos países de la región han implementado diferentes programas en los últimos años, incluyendo programas de pensiones no contributivas. A continuación, en el Cuadro 24.1 presentamos un análisis comparado de algunas de estas iniciativas.

¹³Indicadores de Pensiones de la Red de Pensiones en América Latina y el Caribe (2020). Banco Interamericano de Desarrollo.

Cuadro 24.1**Iniciativas recientes para incrementar la cobertura de pensiones en América Latina y el Caribe**

PAÍS	INICIATIVA	RESULTADOS
Argentina	Moratorias Previsionales Los trabajadores autónomos o en relación de dependencia que reúnan los requisitos de edad para una jubilación o pensión por fallecimiento de un trabajador, pero no tengan los años de servicios con aportes, podrán hacerlo a través de la adhesión a una moratoria, que les permita completar los años de aportes faltantes. Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) Entrega cobertura previsional a las personas mayores de 65 años que no cuentan con ninguna jubilación o pensión. El monto de la pensión es equivalente al 80% de una jubilación mínima y se actualiza en forma trimestral. Las personas que cobran esta pensión cuentan con cobertura de salud y pueden acceder al cobro de asignaciones familiares (por hijo/ hijo con discapacidad, por cónyuge y ayuda escolar anual).	• La primera moratoria, fue en 2007 e incluyó 1,4 millones de personas. • En 2021 se registró un total de 6,8 millones de beneficiarios, siendo que 53% de ellos se incorporaron al sistema mediante moratorias, incrementando el problema de su financiamiento. • En 2021 el déficit en la seguridad social fue de 3% del PIB. • A junio de 2021 había 206.263 titulares de la PUAM, que significó un aumento del 19,7% con respecto al año anterior. • A junio de 2021, 11,1% de las personas que cobraban la PUAM eran mujeres. Mientras que el 62,7% de las jubilaciones y 85,1% de las pensiones del Sistema Integrado Previsional Argentino correspondían a mujeres.
Bolivia	Renta Dignidad La Renta Dignidad es un pago mensual, universal y vitalicio que provee el Estado Plurinacional de Bolivia a las personas de 60 años o más, residentes en el país. Para ser beneficiario es necesario estar registrado en la Base de Datos de beneficiarios de la Renta Dignidad y no cobrar un sueldo del sector público.	• En el 2019 el 97,2% de los adultos mayores de 60 años eran beneficiarios. • En el año 2021 el gasto del programa fue de 1,5% del PIB.

Brasil	Programa Micro Emprendedor Individual (MEI) El MEI es una forma de regularización de los trabajadores por cuenta propia, que les permite emitir facturas y contribuir a la seguridad social para tener acceso a pensión por vejez, invalidez y muerte, además de beneficios en caso de enfermedad y maternidad. En el caso de la seguridad social, equivale a una reducción del pago de un 20% de ingresos a un 5% del salario mínimo.	• La formalidad de los trabajadores por cuenta propia pasó del 20% en 2009 al 24% en 2011. • Entre los años 2010-2013, el INSS registró 2,6 millones de nuevos contribuyentes provenientes de la formalización de los micro emprendedores individuales. • Del total de los micro emprendedores individuales registrados, el 55% son hombres. • En el año 2019, se alcanzó un número de 8,4 millones de micro emprendedores individuales formalizados. • Solo el 44% de los cuentapropistas afiliados a través del MEI cotiza en un momento dado.
Chile	Pensión Garantizada Universal La Pensión Garantizada Universal (PGU) es un beneficio del Estado que reemplaza a los beneficios de vejez del Pilar Solidario. El monto de este beneficio se asciende a un máximo de \$193.917 pesos chilenos y se ajusta en febrero de cada año. Va dirigido a todas las personas que tengan 65 o más años de edad, no integren el 10% más rico de la población de 65 o más, acrediten residencia en el territorio chileno y cuenten con una pensión base menor a \$1.048.200 pesos chilenos, determinada por la Pensión Autofinanciada de Referencia (PAFE) de PGU.	• En septiembre 2022 había 2.114.833 beneficiarios de la PGU y del Pilar Solidario, de los cuales un 40% correspondía a hombres y 60% a mujeres. • El programa cubre aproximadamente un 70,5% de los adultos mayores de 65. • El gasto aproximado del programa es de 1,8% del PIB.

	Cotización Obligatoria para Independientes 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.	• En junio de 2022, un 1,24% de los cotizantes eran independientes, totalizando 73.011 trabajadores.
Colombia	Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) Los BEPS son una alternativa de ahorro para que los colombianos que tienen ingresos menores a un salario mínimo puedan recibir un ingreso de por vida, una vez cumplan la edad de retiro (mujeres 57 y hombres 62). El ahorro a través de BEPS es voluntario y flexible, y el trabajador recibe un 20% adicional como apoyo a su esfuerzo. Además, el Decreto 1.494 de 2022 creó un Sistema de Equivalencias, con el propósito de hacer efectiva la posibilidad de alcanzar las semanas que garanticen una pensión de vejez, mediante el traslado de los ahorros realizados por los vinculados en el mecanismo BEPS al Sistema General de Pensiones.	• El programa BEPS recién se implementó en el 2015; con la financiación prevista se espera atender a 6,9 millones de personas. • El Ministerio de Trabajo ha estimado que este programa incrementará la cobertura de los adultos mayores en edad de jubilarse en un 10,6% en 2030.

	Colombia Mayor Busca aumentar la protección a los adultos mayores por medio de la entrega de un subsidio económico para aquellos que se encuentran desamparados, que no cuentan con una pensión, o viven en la extrema pobreza. El subsidio mensual es de 80.000 pesos colombianos (aproximadamente US\$17).	La cobertura actual del programa es de aproximadamente un 38% de los mayores de 65 años en el país.
México	Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores El programa atiende a todos los adultos mayores de 65 años de todo el país. La pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores consiste en un apoyo económico de \$3850 pesos mexicanos (aproximadamente US\$200) cada 2 meses.	- El 100% de los adultos mayores de 65 años son beneficiarios, o sea, es una pensión universal. - El gasto aproximado del programa es de 0,6% del PIB.
Perú	Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 Protege a las personas adultas mayores de 65 años que carecen de condiciones básicas para su manutención y se les entrega una subvención económica de S/250 soles (US\$65 aproximadamente) cada 2 meses.	- El programa cubre a un 19% de la población mayor de 65 años. - Su gasto estimado como porcentaje del PIB es de 0,1%.

Uruguay	Afiliación obligatoria de trabajadores independientes El sistema previsional de Uruguay es obligatorio para todos los trabajadores dependientes e independientes. Para incorporarse obligatoriamente en el Régimen de Capitalización Individual, el trabajador debe percibir una remuneración mensual superior a determinado nivel. Si sus remuneraciones no sobrepasan este nivel, el trabajador no está obligado a realizar aportes a dicho Régimen (aunque en este caso los trabajadores pueden afiliarse voluntariamente al mismo).	• En el 2017, el 37% de los trabajadores por cuenta propia con local o inversión aportaban a la seguridad social, pero solo un 3% de los cuentapropistas sin local o inversión lo hacían.
	Régimen Monotributo El Régimen Monotributo fue creado en 2001, e incorpora empresas que realizan ciertas actividades, de muy reducida dimensión económica, mediante el pago de un tributo único que sustituye todos los impuestos nacionales y los aportes al sistema de seguridad social. Este pago habilita el acceso a todos los servicios del sistema (excepto al seguro de desempleo, ya que se la considera una actividad de tipo patronal). Esta iniciativa no solamente constituye un régimen de aseguramiento personal, pues también establece un régimen tributario global especial para pequeñas empresas.	• Los aportantes por monotributo han aumentado de manera sostenida desde 2009 a 2017. • A diciembre de 2017, había 30.913 empresas monotributistas en Uruguay.

FUENTE: Elaboración propia, en base principalmente a la información oficial de los gobiernos de la región de América Latina y el Caribe.

¿POR QUÉ NO CONTRIBUYEN LOS TRABAJADORES INFORMALES A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Considerando la extensión del trabajo informal en la región de América Latina y el Caribe, en 2017 la consultora de pensiones y economía de la longevidad Novaster realizó un estudio encargado por la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con el objetivo de realizar un diagnóstico más profundo en cada uno de los países miembros de AIOS para conocer con más detalle las causas de la falta de cobertura de seguridad social entre trabajadores informales. Este diagnóstico se realizó a partir de la obtención de datos de corte cualitativo frente a la obtención de datos de corte cuantitativo que ofrecen las encuestas tradicionales. Aunque este estudio se haya realizado para los países en que existe un componente de ahorro obligatorio en los sistemas de pensiones, es razonable pensar que sus conclusiones sean comunes a los demás países de la región considerando las características similares de sus mercados laborales.

Las principales conclusiones de este trabajo de campo fueron las siguientes:

1. Hay dos motivadores fundamentales para la no contribución a la seguridad social de los trabajadores informales en América Latina y el Caribe: la **desconfianza** y la **desinformación**.
2. Otros elementos que se repiten y tienen relevancia son: muchas empresas mantienen a sus trabajadores en la informalidad por un **ahorro de costos** y los trámites y procesos para formalizarse son **complejos y tediosos**.
3. Otro elemento importante y común a todos los países es la **escasa capacidad de ahorro por el nivel de los salarios comparado con el nivel de los precios**.

Para la realización de los grupos focales, en primer lugar, se procedió a la selección de los asistentes a las sesiones y se

realizaron 4 grupos focales en cada una de las capitales de los nueve países (Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay).¹⁴ El número de asistentes por cada uno de los grupos focales fue de 8 personas. La amplia experiencia y literatura vertida sobre la realización de *focus groups* coincide en este número de participantes.¹⁵

La población objetivo incluyó a todas las personas pertenecientes a un grupo que sea susceptible para el aumento de cobertura, y que a efectos del estudio constituyan 2 colectivos: trabajadores asalariados informales y trabajadores independientes informales. Así, se realizaron 2 *focus groups* para cada uno de estos colectivos. De forma genérica, el colectivo de asalariados informales hace referencia a los trabajadores que realizan actividad económica bajo relación de dependencia, pero que no están formalmente registrados, de algún modo, como cotizantes. Respecto al colectivo de cuentas propias informales, y de forma genérica, se refiere a aquellos trabajadores que realizan actividad económica de forma autónoma o independiente y que no tienen trabajadores a su cargo, y que no realizan aportes a sistemas de pensiones.

¹⁴La elección de las capitales se debe a tres razones principales: concentran a una buena proporción de la población de los países involucrados; se presume existe una mayor educación financiera y, posiblemente, una mayor propensión a que dichas personas compartan los motivadores y barreras a realizar aportaciones por pensiones; y, estudios anteriores realizados por ALOS se han realizado en las capitales, y esto daría continuidad y homogeneidad.

¹⁵Grupos de más de 8-9 participantes son difíciles de controlar y limitan la oportunidad de cada persona de compartir sus impresiones y observaciones. Además, las dinámicas de grupo cambian cuando los participantes quieren, pero no son capaces de describir sus experiencias.

En este sentido, se buscaron y seleccionaron a personas de estos dos colectivos, de niveles socioeconómicos medio bajo, medio y medio alto, de ambos sexos, y de dos segmentos de edad: de 21 a 35 años y de 36 años hasta 5 años antes de acceder a la jubilación. Se utilizaron para medir el nivel socioeconómico deciles de ingresos. En concreto, los participantes se situaron entre los deciles 3, 4 y 5 de los respectivos países. Además, no se utilizó únicamente el nivel de ingresos para medir el nivel socioeconómico, sino que se realizaron entrevistas personales a todos los asistentes para determinar, al margen del nivel de ingresos, cuál era su nivel socioeconómico, atendiendo a las características de cada país, como, por ejemplo, tipo de vehículo, electrodomésticos, tipo de vivienda, lugar de vacaciones, etc.

Si en algo coinciden los resultados de las reuniones focales en

todos los países es precisamente en que hay dos motivadores fundamentales para la no cotización de los trabajadores informales, que son la desconfianza y la desinformación: desconfianza en el sistema, que se refleja sobre todo en las dudas de que el ahorro llegue a buen fin, y desinformación acerca del propio sistema, de las opciones que permite e incompreensión acerca de su funcionamiento.

Hay otros elementos que se repiten y tienen relevancia, especialmente dos: muchas empresas mantienen a sus trabajadores en la informalidad por un ahorro de costos (y no pocas veces con la anuencia de estos), y los trámites y procesos para formalizarse son complejos y tediosos, y además costosos en la medida en que estar formal significa el pago no solo de los aportes al sistema sino de otro tipo de impuestos. Un quinto elemento, común también a todos los países, es la escasa capacidad de ahorro por el nivel de los salarios comparado con el nivel de los precios. Adicional es la sensación de que habrá que seguir trabajando llegada la edad de retiro para poder generar ingresos, y que las familias siguen siendo una parte importante de la red de seguridad.

Los elementos comunes en cuanto a las formas de mejorar que entregan los participantes de los *focus groups* tienen que ver sobre todo con cómo combatir estos drivers negativos:

- Visualizar que el sistema paga pensiones generalizadas y suficientes;
- Proporcionar información comprensible, personalizada y con accesos sencillos para toda la población;
- Tener mecanismos de supervisión sobre las empresas para evitar el fraude;
- Establecer mecanismos sencillos y baratos de formalización;
- Utilizar sistemas de descuentos automáticos y de *matching contributions*.

La economía del comportamiento se hace necesaria cuando los

individuos se enfrentan a la toma de decisiones, que en el caso del ahorro en pensiones, no sólo es aplicable al ahorro voluntario previsional, sino que también puede extenderse a aquellos colectivos que no están obligados a cotizar (principalmente empleados por cuenta propia) y a aquellos colectivos que sí estando obligados incurrir en algún tipo de evasión (empleados por cuenta ajena principalmente) alimentada por una fiscalización poco efectiva. En cualquier caso, en todas estas situaciones, los individuos se enfrentan a la toma de decisiones y se generan sesgos de comportamiento, y, por tanto, pueden analizarse desde el punto de vista de la economía conductual.

De acuerdo con la economía del comportamiento aplicada al ahorro previsional, cuando la responsabilidad de la toma de decisiones recae sobre el individuo, éste debe estar convencido de la necesidad de ahorrar para su jubilación, debe tener la suficiente capacidad para hacerlo y debe ofrecérsele cierta facilidad para hacerlo.

A continuación, se describen los sesgos del comportamiento que se constituyen en barreras conductuales que dificultan la toma racional de decisiones sobre el ahorro previsional, atendiendo a lo observado en cada una de las sesiones de focus group, y que son, entre otros: falta de fuerza de voluntad, procrastinación, soluciones heurísticas (uso de atajos mentales), aversión a las pérdidas y comportamiento de individuos “pares”, llamado también norma social. Los sesgos del comportamiento detectados podrían agruparse en 3 grandes categorías:

1. **La aversión a las pérdidas:** los motivos expuestos sobre la poca confianza en el sistema, la incertidumbre y la falta de una información clara son algunos ejemplos de este sesgo. Además, la sensación de que se cobra poco en función de lo aportado, y la innata preferencia por la inmediatez (lo que se conoce como sesgo de presente) constituyen una barrera conductual para el ahorro.

2. **El autocontrol:** las respuestas otorgadas sobre los descuentos automáticos ilustran bien este sesgo, que va ligado a la falta de fuerza de voluntad y a la procrastinación. Hay una cierta conciencia sobre la necesidad de ahorrar, y el deseo existe, pero nunca es momento adecuado para iniciar el ahorro.
3. **La inercia:** la falta de costumbre hace que el ahorro no se haya convertido en un hábito, que es imprescindible para mantener una sistemática de previsión del futuro. Y a este respecto, han sido frecuentes las respuestas que han basado su decisión en función de los comentarios de algún conocido, de casos meramente anecdóticos, y no en función de estadísticas o de información más veraz (efecto conocido como heurística de disponibilidad en economía del comportamiento). También la observación de individuos semejantes ha servido de referencia para la toma de decisiones.

Finalmente, un último aspecto que debemos mencionar con respecto a este estudio cualitativo tiene relación con el tema de género. Todos los grupos focales eran mixtos de hombres y mujeres, y sus opiniones sobre los diferentes aspectos eran similares. Sin embargo, hay algunas consideraciones de género que son interesantes destacar:

1. Las mujeres trabajadoras informales que no contribuyen a la seguridad social muestran más predisposición a hacerlo que los hombres. En la mayoría de los países se coincide en que es una forma de asegurar el bienestar de sus hijos y además de no ser una carga para ellos. En ese sentido, el *trigger* de la familia se reporta más potente en mujeres que en hombres.
2. Las mujeres asocian más el ahorro a la seguridad económica de sus hijos que a la vejez. Eso ayuda a explicar la baja cobertura de la seguridad social entre trabajadores informales que sí tienen capacidad de ahorro, pero que la destinan a otro producto.

3. En general, las mujeres muestran una cultura de ahorro superior a la de los hombres, y una mayor consciencia del ahorro, pero destinado principalmente al bienestar de sus hijos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El principal objetivo de este capítulo es analizar las causas de la baja cobertura previsional en colectivos de personas que trabajan por cuenta propia y asalariados que se desempeñan en el sector informal de la economía en la región de América Latina y el Caribe. Se han convocado grupos focales en nueve países de la región (un total de 36 grupos) con personas que pertenecen a estos colectivos de trabajadores, separados por edades y atendiendo a distintos perfiles socioeconómicos.

El objetivo principal de esta sección es plantear una serie de medidas concretas y de sencilla aplicación que puedan ser costo efectivas en el corto y mediano plazo, y que puedan ser escalables, y que en cualquier caso son adicionales o complementarias a las de mayor calado como pueden ser las comúnmente reportadas para el aumento de la cobertura y de las tasas de reemplazo (mayor fiscalización y lucha contra el fraude, obligatoriedad de cotización para cuenta propia, aumento de las tasas de aporte y educación financiera, por ejemplo), que no son el foco de esta sección.

Las herramientas más eficaces en este tipo de propuestas provienen de la economía conductual. Algunas se han puesto en práctica en pilotos en países en desarrollo incluyendo la región de América Latina y el Caribe,¹⁶ sin embargo, por lo general no han reportado los mismos resultados que han obtenido este tipo de medidas en países desarrollados, donde por ejemplo los sistemas de afiliación automática han mostrado una alta potencialidad (pero siempre aplicados en sectores formales de la economía).

El problema que enfrentamos se resume, a partir de la información develada en los grupos focales, en que las personas

¹⁶Ver por ejemplo Madrian 2013, Cavallo y Serebrisky 2016, y Azuara et al. 2021.

quieren ahorrar para su futuro, pero tienen desconfianza en los sistemas existentes, y una gran desinformación sobre los mismos (lo que probablemente retroalimente la desconfianza). Por tanto, las medidas que se pueden considerar deben combatir la desinformación y la desconfianza, y deben ayudar a que las personas puedan ahorrar.

Recomendaciones en el ámbito de la información

Uno de los principales generadores de desconfianza es que muchas personas no conocen casos de pensionados que estén cobrando ya un beneficio del sistema de capitalización individual. En no pocos países esto se debe, por encima de otras cosas, a que el sistema no ha alcanzado el grado de madurez suficiente, y aún no hay, o hay pocos, pensionados. No se diferencia entre sistemas, y se confunden descuentos por otros impuestos o cargas sociales con los aportes para la pensión. Las personas intuyen que van a vivir poco tras su retiro, con lo cual piensan que si ahorran el dinero acumulado se puede perder.

Sugerimos “microcampañas” informativas, en ámbitos muy concretos, repetitivas y de largo alcance. Estas campañas deben crearse de forma sistematizada, preferiblemente por el ente regulador de pensiones, pero también pueden ser gubernamentales, de la industria, de instituciones que velan por el buen fin del sistema, o conjuntas. Los temas que deben explicarse, en función de lo observado en los grupos focales, son:

1. Incluir ejemplos de las personas que sí cobran pensión, o informar de por qué aún no se cobra (el referente próximo es fundamental para la credibilidad, ya que muchas personas piensan que cotizan y el dinero se pierde).
2. Informar cuáles son los descuentos para pensión (las personas confunden todo tipo de impuestos o descuentos y tienden a globalizarlo todo).
3. Informar cuál es la edad de retiro, y cuál es la esperanza de

vida en el país a la edad de retiro (hay una clara tendencia a la subvaloración de la esperanza de vida, o a la confusión con la esperanza de vida al nacer). Hay que ponerlo con ejemplos comprensibles y muy gráficos.

4. Explicar que el ahorro no se pierde si se producen fallecimientos prematuros, y que con ese ahorro se puede proteger a la familia.
5. En aquellos países que tienen sistema público de pensiones, informar adecuadamente de las diferencias entre el sistema público y el sistema privado, y cómo las dificultades que pueden enfrentar los sistemas de reparto no son las que tienen los sistemas de ahorro. Por lo general se confunden ambas cosas y se tiende a suponer que si el sistema de reparto tiene problemas financieros lo tienen todos los sistemas de pensiones.
6. Explicar, en su caso, los supuestos de liquidez existentes en el sistema, que han desempeñado un rol (inadecuadamente en su origen, pero efectivo en su percepción por la ciudadanía) muy relevante en cuanto a la convicción de que existe un ahorro real y que es propiedad de las personas afiliadas.¹⁷

Recomendaciones para las personas que están fuera del sistema

De la experiencia de los grupos focales, contrastada por otros medios, se deduce que los operadores del sistema no tienen especial interés en captar ahorradores de poco monto y discontinuos, que son básicamente los que conforman el sector informal de la economía. El costo beneficio para los administradores de pensiones les hace focalizarse en los de mayor ingreso, y enfocar en la obtención de este.

Pero no hay que olvidar que la administración privada de las pensiones es una concesión del Estado, máximo garante en todos los países del bienestar de su ciudadanía en la vejez, y

¹⁷Un ejemplo de esto es lo que ha pasado recientemente en Chile, donde tres retiros de fondos de pensiones fueron aprobados debido a la crisis económica generada por la pandemia de COVID-19. La tangibilidad de los ahorros previsionales cambió la percepción de la ciudadanía, y les hizo entender que los ahorros eran reales y propios.

aunque hasta ahora no haya sido así, el Estado puede exigir a los administradores de pensiones unos requisitos adicionales en cuanto al público objetivo al que dirigirse. Por tanto, pueden establecerse normas que obliguen a las administradoras a realizar esfuerzos de captación de personas que conforman el sector informal de la economía. En específico, se pueden establecer objetivos de afiliación de clientes nuevos entre grupos específicos de la población. Estos esfuerzos deben planificarse y reportarse al regulador. Para permitir la afiliación de estas personas, los reguladores deben ayudar en la simplificación de los requisitos para su afiliación, en los medios de pago de cuotas, en la cantidad de esas cuotas y/o en la documentación que exigen les sea reportada.

Las administradoras deben desarrollar modelos simplificados de afiliación que permitan que ese trámite pueda realizarse de forma inmediata. Los sistemas de pago de cuotas tienen que adaptarse a las características propias de estos colectivos (cargos directos en cuenta y/o uso de agentes financieros en aquellos países en los que esta figura esté desarrollada, por ejemplo).

Recomendaciones en el ámbito de los incentivos

En los grupos focales la respuesta a los incentivos fue en general positiva. Se valoran especialmente los incentivos económicos y financieros y algunos servicios, como seguros de salud. La respuesta a incentivos basados en sorteos o loterías fue dispar, apreciándose una mayor valoración para niveles más bajos de renta. Podrían considerarse algunas de las siguientes sugerencias, todas ellas basadas en incentivos de bajo costo:

1. Estipular incentivos para el ahorro periódico: con un número determinado de aportes regulares puede otorgarse un seguro adicional de fallecimiento, un chequeo médico, un descuento para un seguro de salud, un extratipo de interés, o un aporte gratuito, por ejemplo. La financiación de este incentivo puede ser privada o estatal, o mixta. No son incentivos costosos,

pero son bien apreciados por la población.

2. Para trabajadores por cuenta propia, los aportes al sistema de forma regular pueden generar descuentos en los servicios financieros prestados por el grupo financiero al que pertenezca la administradora, en especial bonificación en los préstamos o acceso a tarjetas de crédito a menor interés, y en determinados servicios públicos, en especial tasas, o en los impuestos referidos a la actividad profesional que estén realizando. En el primer caso estos incentivos son a cargo de las instituciones privadas, en el segundo a cargo del Estado.
3. Descuentos en servicios públicos para pensionados por el sistema. Aquellos pensionados que acrediten estar percibiendo una pensión contributiva del sistema podrán tener derecho a determinados descuentos en transporte, por ejemplo, u otros servicios públicos. El costo de esta medida es a cargo del Estado y debe tener suficiente difusión previa para que pueda resultar incentivador, sobre todo en los últimos años de vida activa de la persona.

Finalmente, no es de bajo costo, pero si está muy bien valorado, para las personas que trabajan por cuenta propia, un sistema de *matching contributions*, en donde el Estado comprometa un aporte a la cuenta previsional vinculado al propio aporte del cuentapropista. Este aporte puede ser en efectivo, o puede ser en especie (seguro de salud, reducción de impuestos). En los grupos focales, este grupo de incentivo fue el que contó con la mayor aceptación del público para contribuir y generar mayores aportes.

Recomendaciones relacionadas a las micropensiones

La afiliación automática se ha demostrado en los países en los que se ha implementado (países desarrollados) como un catalizador del aumento de la cobertura. Las dificultades para llevar este proceso a países en desarrollo con alta participación de la economía informal son mayores. No obstante, se puede

plantear un esquema de afiliación automática de pequeña escala a sistemas voluntarios de pensiones, con descuentos automáticos también. Estas cuestiones se pusieron de manifiesto de forma reiterada en los grupos focales.

El planteamiento podría ser que, al abrir una cuenta bancaria, automáticamente se abriera una cuenta de ahorro previsional, a la que traspasar mensualmente, de forma automática también, un pequeño porcentaje del saldo de la cuenta (por ejemplo, un 1-2%), por defecto. Naturalmente la persona titular podría en cualquier momento paralizar la orden de traspaso automático, o anular la cuenta y reintegrar el importe a su saldo bancario.

También puede utilizarse, para los cuentapropistas, una parte de la liquidación de impuestos al consumo o valor añadido, de forma tal que la retención sea ligeramente mayor para destinarla directamente a la cuenta previsional.

Podrían utilizarse recibos de otros servicios (teléfono celular principalmente), pero eso ha sido más controvertido en los *focus group* y probablemente su éxito fuera menor, pero no por ello es descartable. Se trataría de que, al cargar los recibos de la luz, teléfono u otros pagos periódicos, se aumentara en un pequeño porcentaje el cargo para destinarlo automáticamente a la cuenta de ahorro previsional.

Recomendaciones relacionadas al uso de la tecnología y simplificación

Una opinión reiterada y constante fue la complejidad para afiliarse, la dificultad de obtener información, y la incomprensión de los conceptos vinculados a los sistemas previsionales. En ese sentido, los administradores de pensiones deben hacer un esfuerzo tecnológico en:

1. Depurar sus bases de datos, y conseguir la información actualizada de sus clientes y potenciales clientes.

2. Desarrollar la multicanalidad: llegar al cliente o cliente potencial a través de medios tradicionales (cartas) pero muy especialmente a través de celulares y computadoras personales. Hoy en día, en todos los países, el acceso a teléfonos que incorporan servicios de mensajería o conexión a internet es habitual, y debe aprovecharse al máximo.
3. La tecnología debe instrumentarse en torno al objetivo de minimizar los “clicks” necesarios: para obtener información o ejecutar una decisión, los procesos deben reducirse, simplificarse, y también utilizar toda la información (precargada) que se disponga ya de las personas.
4. Los estados de cuenta deben estar accesibles también por medios tecnológicos, y deben contener el equivalente en información no superior a dos páginas, comprensibles y de lectura fácil, en donde se indique, de forma destacada, la pensión mensual en términos comparativos que se podría obtener de seguir la pauta de aporte, y cómo se puede mejorar, invitando de forma sencilla a la acción. La información en cuanto a montos acumulados, rentabilidades (brutas y netas) y perfil de riesgo debe darse de forma interpretable para cualquier persona. Para los que demandan más información, o de mayor complejidad, puede existir un enlace al informe periódico de la administradora en donde se detallen otros aspectos de la gestión.

Recomendaciones para la ejecución

Hay que facilitar la toma de decisión de ahorrar. Eso requiere de información puntual, adecuada y de encaje en las posibilidades financieras de las personas. Pero en general se es proclive a la decisión de ahorrar, por tanto, la ejecución es clave. Son varias las medidas que se pueden tomar para ello:

1. Ante el desconocimiento y la necesidad de asesoramiento, la existencia de una figura de asesor previsional puede ser un

elemento útil. El asesor debe estar cualificado y registrado por el regulador, y debe ser independiente. Su función es informar adecuadamente sobre las alternativas y buscar opciones para la elección final de la persona. Esta figura, existente ya en algunos lugares países (por ejemplo, Chile), puede jugar un papel clave si está bien regulada y dimensionada.

2. Los sistemas *Save More Tomorrow (o SMarT)*, desarrollados por Thaler y Benartzi para los planes 401(k) estadounidenses,¹⁸ pueden ser un buen referente. Se trata en suma de ayudar a tomar la decisión del ahorro, pero no ejecutarla de forma inmediata necesariamente, aunque sí debe quedar programada para los años venideros, de manera que no sea necesario el consentimiento para el aporte o su incremento por parte del afiliado, pues ya lo establece en el momento de firmar el plan. Por supuesto tiene la libertad de cancelarlo o modificarlo en cualquier momento, pero se estipula un camino de aportes por defecto, que, según muestra la economía conductual, es clave para el ahorro sistemático. Lo que se requiere para esto es que la industria ofrezca estos planes y que los reguladores no pongan trabas a su desarrollo.
3. Los compartimentos separados son una buena herramienta conductual para favorecer el ahorro. Si cada ahorrante tiene un instrumento por objetivo (principio de Tinbergen) le es más fácil asignar los recursos adecuados a cada uno de sus objetivos. Sería interesante que esta práctica, bastante común para personas con patrimonios elevados, a través de banca privada, pudiera extenderse de una forma simple a toda la población, y que, al menos, existieran dos cuentas separadas en cada institución financiera por ahorrante, la de disponibilidad inmediata y la de ahorro a largo plazo, con información separada de ambas. Es una cuestión meramente de la industria, que el regulador bancario puede incentivar.

¹⁸Ver Thaler y Benartzi (2004)

4. Los sistemas de mensajería automática para recordatorios son, seguramente, los más experimentados en la región, con resultados en general positivos (Madrian 2013, Azuara et al. 2021). Parece una medida que a los participantes en los grupos focales les ayudaría, pero es importante que el mensaje sea conciso y claro, y en lo posible (atendiendo a costos) personalizado, para no caer en la consideración de spam o publicidad genérica. Son mecanismos costo eficientes que influyen en la toma de decisión, pero que deberían ir acompañados del enlace a la realización inmediata del aporte, para manejar en positivo el efecto framing y evitar la procrastinación.

Resto de medidas

Varias son las iniciativas adicionales que podrían contribuir a una mejora en la cobertura de los colectivos estudiados. Algunas de ellas, así como las ya explicitadas, tienen que ver con la caracterización de estos colectivos. Puede pensarse que los sistemas de pensiones han sido diseñados, en general, para los asalariados del sector formal, pero no se han detenido en reconocer las características intrínsecas de estos colectivos: tránsito entre la formalidad y la informalidad, ingresos no constantes, sobrecarga de obligaciones fiscales y tributarias, costos de la formalización, tendencia a la evasión y elusión. Revisiones legislativas que apoyen a estos sectores marginados de la previsión son imprescindibles, pero hay algunas medidas de corto alcance que, entre tanto, podrían funcionar:

1. Los aportes de los cuentapropistas tienen que estar vinculados al ingreso. No se pueden establecer aportes periódicos constantes, sino que tienen que estar dotados de flexibilidad para que se ajusten al ingreso. Bastaría que los sistemas y procedimientos de los administradores de pensiones lo asumieran y que la regulación no lo dificultara. Los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) en Colombia

son un buen ejemplo de esto.

2. Aunque claramente el objetivo final del ahorro previsional es el retiro, la existencia de ciertas (y controladas) ventanas de liquidez pueden hacer más asumible la inmovilización de algunos recursos personales. La experiencia mundial es que no son generalmente utilizadas (salvo que, por otros fines, una parte de la industria, llegado el momento, haga campañas especiales por la liquidación y rescate de los ahorros, que evidentemente podrían prohibirse, o por lo que ha sucedido en algunos países de la región de forma desahorada, pero que han podido originarse con una clara connotación política y no de beneficio de los afiliados en el largo plazo), pero que si dan la seguridad al ahorrante de que en determinados casos de necesidad puede recuperar su ahorro. Estos serían los casos de desempleo de larga duración, enfermedades graves propias o familiares, etc. También pueden abrirse ventanas periódicas para recuperar una parte, con algún tipo de penalización. Son solo vías de escape que ayudan a no visualizar el ahorro como una pérdida.
3. Las opciones de cobro de los beneficios podrían flexibilizarse. No al extremo, por supuesto, de permitir en los sistemas obligatorios el rescate completo (o casi) de los recursos acumulados,¹⁹ pero sí que se puedan adaptar a las necesidades de cada cual. No todos requieren convertir su ahorro en una renta vitalicia más o menos constante en el importe, cuando a lo mejor al principio de su retiro tienen más necesidades financieras, muchos quieren mantener la posibilidad de legado, algunos pueden necesitar en algún momento dado transformar parte de su ingreso en un seguro de dependencia o long term care, etc. Debe existir, con el debido asesoramiento, la posibilidad de “construir” la pensión deseada.
4. El ahorro voluntario, gran ausente en los sistemas de pensiones en la región, debería ser mucho más flexible que

¹⁹Como se hizo, por ejemplo, en Perú, donde se permitió el retiro de un 95,5% de los fondos previsionales al momento de la jubilación.

el obligatorio, tanto en la frecuencia de aportes como en los requisitos de inversión, en las opciones de liquidez, e incluso, en los propios instrumentos. Podría abrirse a otras entidades, reguladas sin duda, que ofrecieran planes de jubilación con unos mínimos requisitos comunes, tales como bancos, aseguradoras, cajas o cooperativas de ahorros, u otras.

Todo lo que antecede son opciones “micro”, de bajo costo comparado, que se pueden constituir en auténticos nudges para el impulso del ahorro previsional. Por supuesto para incrementar la cobertura siguen existiendo las opciones “macro”, como la lucha contra el fraude, el incremento por ley de los aportes, la educación financiera o las pensiones no contributivas, que no han formado parte de este análisis derivado de los aspectos cualitativos que han sido estudiados.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. et al. (2020). *2020 Pension Indicators for Latin America and the Caribbean*, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Aranco, N. et al. (2022). *Envejecer en América Latina y el Caribe: protección social y calidad de vida de las personas mayores*, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Azuara, O. et al. (2021). *Ahorro sin barreras: Lecciones de las intervenciones del Laboratorio de Ahorro para el Retiro*, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2022). *Observatorio Laboral COVID-19, Informe periódico*, agosto.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2022). *Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social (SIMS)*.
- Cavallo, E. Y T. Serebrisky, eds (2016). *Ahorrar para desarrollarse: Cómo América Latina y el Caribe puede ahorrar más y mejor*, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022). *Panorama Social de América Latina 2021*.
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) (2022). *Análisis y evolución de las pensiones de vejez no contributivas en América Latina. Notas de pensiones No. 66*.
- Madrian, B. (2012). *Matching contributions and savings outcomes: a behavioral economics perspective. Working Paper 18220. National Bureau of Economic Research*, Julio.

Mesa Lago, C. et al. (2017). Estudio de cobertura en pensiones de los trabajadores independientes y asalariados informales en los países AIOS. Serie de Documentos de Asistencia Técnica de la Red PLAC – Documento No. 6, Banco Interamericano de Desarrollo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms_836201.pdf.

Thaler, R. y S. Benartzi (2004). Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. Journal of political Economy, 112(SI), S164-S187.