

# Ahorro Previsional Voluntario

**Una oportunidad de mejora para el sistema previsional  
uruguayo**

## **Resumen**

*El presente artículo resume los motivos por los cuales se recomienda impulsar el Ahorro Previsional Voluntario en Uruguay. Partiendo de la situación actual, se consideran las mejores prácticas de la región y se presentan recomendaciones prácticas para el desarrollo del Ahorro Previsional Voluntario en nuestro país.*

## Resumen ejecutivo

*Características de la economía uruguaya como los bajos niveles de ingreso de los hogares, el reducido nivel de ahorro, y la todavía elevada informalidad en el mercado de trabajo; en conjunto con tendencias demográficas que impulsan a la reducción de la tasa de natalidad y el incremento en la esperanza de vida, presionan al sistema previsional aumentando la carga de los activos en relación de los pasivos. Todo lo anterior en el marco de gobiernos con déficit estructural en las cuentas públicas.*

*En este contexto, el Ahorro Previsional Voluntario adquiere gran relevancia para complementar el ahorro obligatorio, mitigar algunos de los problemas derivados de la informalidad y aliviar la carga futura en las cuentas públicas. Sin embargo, hoy en Uruguay no están dadas las condiciones para su desarrollo.*

*En base a las experiencias exitosas de la región y el análisis del marco normativo y operativo referente al ahorro voluntario, en este informe se presentan una serie de propuestas de mejora para nuestro sistema previsional.*

*Entre las sugerencias planteadas se destacan: i) fomentar una mayor cultura financiera, multiplicando programas como BCU Educa en otras instituciones del Estado (MEF, OPP, BROU, MEC, entre otras) y en interacción con instituciones privadas; ii) facilitar el uso de canales existentes y nuevas tecnologías para facilitar el ahorro voluntario, como agencias de cobranzas y pagos, aplicaciones en los celulares y transferencias electrónicas; iii) autorizar la incorporación automática de trabajadores, con la opción de renuncia, y con la posibilidad de volver a adherir a los trabajadores periódicamente; iv) flexibilizar el sistema permitiendo retiros parciales o totales del saldo jubilatorio correspondiente al ahorro voluntario para gasto en vivienda, educación o salud; v) afianzar el compromiso del Estado con los incentivos fiscales: simplificar la exoneración al ahorro voluntario del impuesto a la renta de las personas físicas y evaluar nuevos estímulos tributarios a las empresas, especialmente por aportes que realicen a favor de trabajadores de bajos ingresos.*

***ANAFAP está convencida de la importancia del Ahorro Previsional Voluntario para el desarrollo del Uruguay.***

## Introducción

---

Los sistemas de seguridad social pueden evaluarse teniendo en cuenta tres factores: la cobertura de la población, la suficiencia para mantener una calidad de vida apropiada de los pasivos y la sustentabilidad financiera a lo largo del tiempo. En América Latina, las reformas se concentraron en su mayor parte en atender la viabilidad financiera, dejando a la suficiencia y la cobertura como aspectos a mejorar.

La región presenta bajos niveles de ingreso, reducido nivel de ahorro y elevada informalidad en el mercado de trabajo, lo que se traduce en bajas tasas de aporte y baja densidad de cotización en los sistemas de pensiones. Al mismo tiempo, la reducción de la tasa de natalidad y el incremento en la esperanza de vida presionan al sistema previsional aumentando la carga de los activos en relación de los pasivos. Todo lo anterior en el marco de gobiernos con déficit estructural en las cuentas públicas. Aunque con matices, Uruguay no escapa de estas tendencias.

En este contexto, el Ahorro Previsional Voluntario adquiere gran relevancia para complementar el ahorro obligatorio, mitigar algunos de los problemas derivados de la informalidad y aliviar la carga futura en las cuentas públicas.

A su vez, el ahorro previsional voluntario contribuiría a aumentar la inversión, motor esencial del crecimiento económico. Un reciente estudio del BID destaca el rezago general del ahorro en la región. De hecho, las tasas de ahorro e inversión en América Latina y Uruguay (alrededor del 20% del PBI) son similares a las observadas en economías que se encuentran en un nivel elevado de desarrollo pero mucho más bajas que las que se presentan en las economías de Asia Emergente (35% del PBI).

Estudios de opinión pública en América Latina<sup>1</sup>, dejan vislumbrar una suerte de connotación negativa del ahorro y no solo porque implica una postergación del consumo presente. Cuando se le pregunta a la gente sobre el ahorro, el primer motivo que surge en las encuestas de opinión es la necesidad de contar con recursos en caso de una emergencia.

El aumento del Ahorro Previsional Voluntario podría venir de la mano de una reducción en consumo privado y/o del ahorro en el sistema bancario, que tendría asociada una pérdida de recaudación fiscal. Sin embargo, téngase presente que el mayor ahorro previsional se traducirá en una reducción de gasto futuro del gobierno en previsión social, que podría más que compensar una menor recaudación de impuestos. A su vez, el impacto sobre la actividad económica asociado con un menor consumo presente se podría también compensar con una

---

<sup>1</sup> Estudio Ahorro LATAM 360 de SURA Asset Management

mayor inversión privada en la medida en que las Administradoras de Fondos de Pensiones sean capaces de trasladar el ahorro a inversión.

Según datos recientes publicados en México, los factores determinantes para hacer aportes previsionales voluntarios son la seguridad y el retorno financiero. Los encuestados afirman que el mayor incentivo al Ahorro Previsional Voluntario viene por tener plena seguridad de recibir todo lo ahorrado. En general resulta muy atractivo que el empleador y el gobierno contribuyan al ahorro en conjunto con el empleado, por más pequeño que sea el aporte. La mitad de las personas consultadas dicen que el momento del año ideal para hacer los aportes es cuando se produce picos en el ingreso regular, como por ejemplo al momento de cobrar el aguinaldo.

Si bien el Ahorro Previsional Voluntario ha crecido en un subgrupo de países de América Latina junto con la evolución del segmento de población de ingresos medios, se encuentra muy poco desarrollado relativo a los países avanzados. El rezago es aún mayor en Uruguay en donde el mercado de ahorro voluntario es prácticamente inexistente.

Y no es un tema de retorno financiero. En Uruguay la rentabilidad del ahorro en las Administradoras de Fondos de Pensiones es bastante superior a la rentabilidad del ahorro en el sistema bancario, algo que es natural dada las características de los fondos que manejan. Mientras que la rentabilidad anual desde diciembre de 1997 a diciembre de 2015 obtenida por las Administradoras de Fondos de Pensiones fue de 17,2% en pesos y 10,4% en dólares, la rentabilidad anual de un depósito a plazo fijo en el sistema bancario con renovación permanente durante el mismo lapso de tiempo fue de 14,7% en pesos y 2,8% en dólares.

La realidad indica que en la región existen factores que no contribuyen a un mayor desarrollo del Ahorro Previsional Voluntario. No se puede ignorar una cierta percepción negativa de un sistema relativamente nuevo, a la hora de destinar recursos extras, que se combina con una baja educación financiera y ausencia de políticas de Estado para promover el ahorro.

ANAFAP está convencida de la importancia del Ahorro Previsional Voluntario para el desarrollo del Uruguay. En la misma línea se encuentra República AFAP, que como uno de los desafíos presentados al gobierno en el marco del “Diálogo Social” ha planteado la necesidad de innovar en el diseño de mecanismos para promover el Ahorro Previsional Voluntario.

## Ahorro Previsional Voluntario en Uruguay

---

El sistema previsional uruguayo vigente, creado por la Ley N° 16.713 de setiembre de 1995, es un sistema de jubilación “mixto” en el que coexisten dos subsistemas complementarios: uno de reparto, administrado por el Banco de Previsión Social, y otro de capitalización individual, administrado por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP).

La totalidad de la recaudación del aporte jubilatorio (15% del salario nominal correspondiente al trabajador y 7,5% del salario nominal correspondiente al aporte patronal) es realizada por el Banco de Previsión Social, quien luego distribuye a las AFAP la cuota parte del aporte personal correspondiente. Los aportes realizados a las cuentas individuales conforman un fondo independiente cuya administración está a cargo de las AFAP pero es propiedad de los afiliados y es inembargable.

A mediados de 2016, el número de afiliados superaba 1,3 millones de personas y el fondo administrado ascendía al 22% del PBI del Uruguay.

### **Depósitos voluntarios**

Los trabajadores afiliados a una AFAP, además de realizar los aportes obligatorios, tienen la posibilidad de realizar aportes voluntarios (“depósitos voluntarios”) con el objetivo de incrementar el monto de su cuenta individual y tener una mejor jubilación. El afiliado es quien decide el monto que desea aportar y la frecuencia del mismo. Si bien los aportes voluntarios pueden estar sujetos al pago de comisión de administración, actualmente no se cobra.

En caso de incapacidad total, el afiliado puede optar por cobrar en efectivo los depósitos voluntarios y las rentabilidades generadas o bien transferirlos a la empresa aseguradora para ser considerados como base para el cálculo de subsidio por incapacidad.

En caso de fallecimiento del afiliado, sus herederos podrán: i) si hay beneficiarios de pensión: volcar los depósitos voluntarios y sus rentabilidades a la empresa aseguradora para ser considerados como base de la prestación correspondiente (pensión de sobrevivencia) o retirarlos para pasar a integrar los haberes sucesorios; ii) si no hay beneficiarios de pensión: los depósitos voluntarios y sus rentabilidades pasan a formar parte de los haberes sucesorios conjuntamente con los aportes obligatorios.

### **Depósitos convenidos**

Los depósitos convenidos, al igual que los depósitos voluntarios, son de carácter único o periódico, y tienen el mismo fin que los depósitos voluntarios: incrementar el monto de la cuenta individual para mejorar la jubilación. La diferencia con los depósitos voluntarios radica en que los convenidos son realizados por terceros, a través de un contrato escrito por el cual una persona física o jurídica acuerda con el afiliado depositarle en su cuenta de ahorro previsional. El contrato deberá ser remitido a la AFAP en la que se encuentre incorporado el afiliado con una anticipación de 30 días a la fecha en que se deba efectuar el primer depósito.

En caso de fallecimiento del afiliado, sus herederos podrán: i) si hay beneficiarios de pensión: volcar los depósitos y sus rentabilidades a la empresa aseguradora para integrar la base de prestación correspondiente o retirarlos para pasar a integrar los haberes sucesorios; ii) si no

hay beneficiarios de pensión: los depósitos y sus rentabilidades pasan a formar parte de los haberes sucesorios conjuntamente con los aportes obligatorios.

### **Informalidad**

En Uruguay, según datos del INE, el porcentaje de trabajadores informales respecto a la población ocupada es del orden del 20% (sube a 24% si se excluye a los empleados públicos). Estos trabajadores no aportan ni al BPS ni a su cuenta de capitalización individual en la AFAP, por lo tanto desde el punto de vista previsional dependen de la asistencia del Estado. Hoy hay más 86.000 personas que reciben subsidio por vejez. Con más de 340.000 personas ocupadas en puestos informales, esta cifra de pensionados tiende a crecer y a generar costos fiscales significativos.

Tanto el Ahorro Previsional Voluntario o el depósito convenido mitigan algunos de los problemas derivados de la informalidad y alivian las cuentas del Estado. Actualmente, los afiliados con depósitos voluntarios o convenidos son casi inexistentes (menos de 0,2% del total). De hecho, la mayor parte de los aportes voluntarios están compuestos por saldos excedentes que se generan en forma automática y no por un deseo explícito de ahorro voluntario.

Es un desafío, por lo tanto, que los trabajadores realicen ahorro voluntario en sus cuentas. Esto es especialmente relevante para los trabajadores de menores ingresos y con baja densidad de cotización debido a episodios de informalidad. En este esquema resulta interesante analizar el régimen del Monotributo.

### **Régimen de Monotributo**

El Monotributo grava la realización de actividades empresariales de reducida dimensión económica, y se aplica en sustitución de las contribuciones especiales de seguridad social y de todos los impuestos nacionales, con excepción de los que gravan la importación. Es decir, unifica los aportes a BPS y DGI en un sólo impuesto.

Las personas que se registran en el BPS bajo el régimen del Monotributo ingresan al sistema de seguridad social, realizan aportes jubilatorios y tienen la posibilidad de afiliarse a una AFAP. En Uruguay, la cantidad de personas cotizando bajo dicho régimen se incrementó de 1.600 en 2003 a 25.300 en 2013. Teniendo en cuenta que los trabajadores por cuenta propia representaban cerca del 20% del total de ocupados, existe un potencial importante de personas que podrían ingresar al sistema de seguridad social que actualmente no están amparados.

Por su parte, la Ley N° 18.874 de diciembre de 2011 creó el Monotributo Social MIDES. Este impuesto único lo pagan las personas que integran hogares por debajo de la línea de pobreza o están en situación de vulnerabilidad social, que producen y/o comercializan cualquier tipo

de bienes o prestan cualquier tipo de servicios. El Monotributo Social MIDES sustituye las contribuciones a BPS y DGI y cualquier otro impuesto nacional vigente.

A través del Monotributo MIDES, la persona logra acceder a una jubilación, seguro por enfermedad, asistencia económica para lentes y prótesis y no se pierden los derechos a la Asignación Familiar del Plan de Equidad. Dentro de las obligaciones, las personas inscriptas deben cumplir con ciertas contraprestaciones exigidas por el MIDES como concurrencia asidua a centros de estudios y controles de salud periódicos. Este instrumento apunta a incluir en el sistema de seguridad social a un grupo de personas que habitualmente trabaja en la informalidad dentro de un segmento de menores ingresos, complementando la figura del Monotributo común.

Tanto para aquellos amparados al régimen general de Monotributo como los incluidos dentro del Monotributo MIDES, el Ahorro Previsional Voluntario sería una alternativa válida para mejorar el monto a recibir con la jubilación.

## El Ahorro Previsional Voluntario en la región

---

En muchos países de la región, el Ahorro Previsional Voluntario se fomenta a través de diversas modalidades que complementan los planes obligatorios de ahorro individual, sistemas de beneficios definidos que todavía coexisten en algunos países y otros productos de ahorro voluntario que ofrecen las instituciones financieras. El objetivo esencial es lograr mejorar el monto de la jubilación de las personas.

Al mismo tiempo, los gobiernos buscan concientizar a los trabajadores sobre la relevancia del ahorro no solo para fines jubilatorios sino como para otros fines como ser la compra de vivienda, gastos en educación o por motivo contingente o precautorio.

Básicamente los planes pueden distinguirse de acuerdo a quién realiza el aporte si el trabajador o la empresa. Los planes individuales de Ahorro Previsional Voluntario corresponden al ahorro que realiza la persona en una Administradora de Fondos de Pensiones como complemento al monto obligatorio de aporte con el objetivo de destinarlo a mejorar su pensión o financiar otros gastos de consumo con anterioridad al momento de retiro.<sup>2</sup> Los planes institucionales de Ahorro Previsional Voluntario corresponden al ahorro que realizan las empresas a nombre del empleado en una Administradora de Fondos de Pensiones. Normalmente el derecho de los trabajadores sobre dichos aportes depende del cumplimiento de ciertos requisitos de permanencia en la empresa. Se busca con este tipo de planes generar incentivos de permanencia para los trabajadores y puede funcionar como un beneficio tangible del empleador.

### **Alternativas de aportes y retiros**

Los mecanismos de aporte a los planes de ahorro voluntario son diversos, alguna de las alternativas posibles en la región incluyen el débito automático, transferencia electrónica en los portales de las administradoras, a través de empresas con masividad de clientes y sucursales, depósitos en las Administradoras de Fondos de Pensiones y descuento en la nómina de las empresas.

En cuanto a los mecanismos de retiro existen diversas alternativas que dan flexibilidad al ahorrista como ser pagos periódicos, pago único, renta vitalicia, pensión vitalicia con garantía de una serie de pagos (si el trabajador fallece los pagos se efectúan a los beneficiarios designados), y pensión mancomunada que sigue percibiendo un beneficiario luego del fallecimiento.

---

<sup>2</sup> En caso que la legislación del país permita ofrecer este tipo de planes a Instituciones Financieras distintas a las AFP, como ser Administradoras de Fondos Mutuos o de Inversión, Compañías de Seguros, Bancos o Intermediarios de Valores.

### **Impulso al desarrollo del ahorro voluntario**

En línea con las condiciones expuestas, en los sistemas comparables existentes en la región se utilizan algunos mecanismos de incentivo para el ahorro voluntario, entre los que se destacan: incentivos fiscales, contribuciones *pari passu*, afiliación automática y auto-escalamiento.

Los incentivos fiscales incluyen la posibilidad de hacer deducibles los montos destinados a ahorro, reduciendo el monto imponible de impuestos para el trabajador o empleador. En general existen exoneraciones de impuesto a las rentas generadas por las inversiones del ahorro voluntario, deducciones del impuesto al patrimonio, bonificaciones del Estado por un porcentaje de los aportes destinados a ahorro voluntario. En las contribuciones *pari passu*, el empleador realiza aportes complementarios a los del empleado hasta un porcentaje de su sueldo o monto máximo. A través de la afiliación automática, en algunos países se prevé el ingreso por defecto a planes de ahorro voluntario y luego las personas tienen la posibilidad de revocar la opción. Finalmente, el auto-escalamiento establece un porcentaje de aporte voluntario ante partidas especiales de ingresos como aguinaldo, salario vacacional, aumento de salario y bonos por desempeño.

En el siguiente cuadro se comparan las características de los planes de ahorro voluntario en Chile, Colombia, México y Perú, y se contrasta con la situación de Uruguay.

Se observa que en los países comparables de la región se estimula el ahorro voluntario como forma de aumentar los ingresos en la etapa de retiro de las personas a través de diversos mecanismos institucionalizados. Se permite la contribución de aportes voluntarios tanto por los trabajadores como por las empresas, a través de planes institucionales. Del mismo modo, se permite el aporte voluntario sin fines previsionales para promover el ahorro en general. Existen beneficios tributarios, principalmente a través de su deducción del impuesto a la renta y/o la exoneración del impuesto a los rendimientos financieros. A su vez, se permite la utilización de este tipo de ahorro para la compra de inmuebles o como respaldo para operaciones de créditos a las personas y su exoneración del impuesto al patrimonio. Estas iniciativas generan un sentimiento de pertenencia sobre los ahorros por parte de los afiliados al sistema de seguridad social, el cual no se verifica en los regímenes de ahorro obligatorio.

El régimen en Uruguay presenta características similares a las observadas en la región. Como vimos anteriormente, existe la posibilidad de realizar depósitos voluntarios y depósitos convenidos. Al igual que en varios países de la región, el ahorro previsional voluntario es inembargable. También existen exoneraciones tributarias, aunque el proceso es engorroso. Es posible deducir del impuesto a la renta personal el aporte al Ahorro Previsional Voluntario solo mediante la declaración jurada. En el caso del depósito convenido es un beneficio que otorga la empresa y al ser un costo es deducible del impuesto a la renta empresarial. No existe posibilidad de que las empresas deduzcan automáticamente aportes voluntarios de sus empleados en la liquidación del impuesto a la renta, son los trabajadores que tienen que

incluirlos en su declaración jurada. No hay exoneración al impuesto al patrimonio, como se da en el caso de Colombia en exclusividad.

Por su parte Uruguay presenta diferencias relevantes con respecto a las buenas prácticas de la región en algunos incentivos al ahorro voluntario. Los aportes voluntarios en Uruguay no tienen liquidez, es decir, no existe la posibilidad de realizar retiros extraordinarios por temas puntuales como puede ser la compra de una vivienda, gastos para educación de los hijos, o gastos asociados con la salud. Básicamente el esquema actual concibe el ahorro voluntario con el fin exclusivo previsional. Por su parte, la normativa no contempla la posibilidad de realizar un retiro único o retiros parciales de los aportes voluntarios al momento de configurarse la causal jubilatoria, por lo que dichos aportes son integrados al saldo jubilatorio que genera la renta vitalicia al momento de la jubilación.

*Características de los planes de ahorro voluntario en la región*

	Chile	Colombia	México	Perú	Uruguay
<b>Tipos de Planes y Cuentas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ahorro voluntario.</li> <li>Ahorro previsional voluntario.</li> <li>Aportes convenidos con empleador.</li> <li>Ahorro previsional voluntario colectivo (ofrecidos por el empleador).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aportes voluntarios personas.</li> <li>Aportes del empleador, se consolidan en cuenta del trabajador posteriormente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Previsional, ocupacional o individual.</li> <li>Corto plazo sin beneficios fiscales.</li> <li>Aportes con Perspectiva de Inversión de Largo Plazo.</li> <li>Aportes Complementarios de Retiro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aportes voluntarios con fin previsional.</li> <li>Aportes voluntarios sin fin previsional.</li> <li>Los aportes se consolidan en cuenta única.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aportes voluntarios.</li> <li>Aportes convenidos por el empleador.</li> <li>Los aportes se consolidan en cuenta única.</li> </ul>
<b>Destino del Ahorro Voluntario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora de pensión.</li> <li>Vivienda, educación y otros fines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora de pensión.</li> <li>Vivienda, educación y otros fines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora de pensión.</li> <li>Vivienda, educación y otros fines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora de pensión.</li> <li>Vivienda, educación y otros fines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora de pensión.</li> </ul>
<b>Deducción Impuesto a la Renta Personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducible.</li> </ul>
<b>Deducción Impuestos Empleador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equivalente al aporte previsional colectivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducible hasta un tope por empleado.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Depósitos convenidos deducibles de IRAE.</li> </ul>
<b>Impuesto al Patrimonio</b>		Exonerado			
<b>Otros beneficios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exoneración de impuestos a los intereses y rentabilidad.</li> <li>Bonificación del Estado de parte de los aportes.</li> <li>No se considera para la garantía estatal de pensión mínima.</li> <li>Ahorros inembargables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonerado de Impuesto a la Renta de Rendimientos Financieros.</li> <li>Se mantiene exoneración si se destina a vivienda.</li> <li>Inembargables hasta un tope. Se puede utilizar de garantía para créditos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonerado de Impuesto a la Renta por la rentabilidad (si es con fin previsional).</li> <li>Ahorros inembargables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exonerado de Impuesto a la Renta de Capital, por estar el Fondo de Ahorro Previsional exento.</li> <li>Ahorros inembargables.</li> </ul>

Fuentes: Acuña et al (2015). *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos. Recopilación realizada en base a información publicada en los sitios web de las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) de cada país y normativa asociada.*

## Propuestas para Uruguay

---

En base a las experiencias de la región y el análisis del marco normativo y operativo referente al ahorro voluntario en Uruguay se sugieren las siguientes propuestas de mejora para el sistema previsional actual:

- Apuntalar el sistema previsional y los planes de ahorro voluntario, con apoyo explícito de parte del Estado a través del impulso de políticas públicas focalizadas en diferentes poblaciones objetivos.
- Fomentar una mayor cultura financiera, multiplicando programas como BCU Educa en otras instituciones del Estado y en interacción con instituciones privadas. La complejidad que tienen los temas previsionales y financieros y el carácter de largo plazo del ahorro previsional exigen que los esfuerzos comiencen al inicio de la vida laboral y que sean permanentes. A su vez, se puede enfatizar la promoción del ahorro en momentos claves como ser la fecha de cobro del aguinaldo.
- Facilitar el uso de canales existentes y nuevas tecnologías para impulsar el ahorro voluntario como agencias de cobranzas y pagos, aplicaciones en los celulares y transferencias electrónicas. Sería deseable que los trabajadores pudieran contar con información permanente sobre la suficiencia de su situación previsional para evaluar si es necesario mejorar sus aportes a través del ahorro previsional.
- Autorizar la afiliación automática de trabajadores, con la opción de renuncia, y con la posibilidad de volver a afiliarse a los trabajadores periódicamente. Estudios empíricos sobre el comportamiento de las personas sugieren que este tipo de mecanismos son los más efectivos<sup>3</sup>.
- Flexibilizar el sistema permitiendo retiros parciales o totales del saldo jubilatorio correspondiente al ahorro voluntario del afiliado bajo ciertas condiciones (explícitamente enumeradas) para gasto en vivienda, educación y salud. En la misma línea, incorporar la posibilidad de cobrar el ahorro como una partida única al momento del retiro y no como parte del monto mensual de la jubilación. Estos cambios darían al afiliado una mayor percepción respecto a la propiedad de sus ahorros, haciéndolos más tangibles y visibles en el tiempo.
- Afianzar el compromiso del Estado con los incentivos fiscales, despejando incertidumbres y amenazas. Simplificar la exoneración al ahorro voluntario del impuesto a la renta de las personas físicas. Extender los incentivos fiscales a trabajadores de ingresos medios y bajos que no tienen suficiente incentivo tributario por la vía del impuesto a la renta.
- Evaluar nuevos estímulos tributarios a las empresas, especialmente por aportes que realicen en favor de trabajadores de bajos ingresos. La evidencia internacional demuestra

---

<sup>3</sup> Estrategia Integral de Promoción del Ahorro Voluntario. Mesa redonda FIAP -AMAFOR. El Ahorro Voluntario en el futuro de las Pensiones. Carlos Ramírez Fuentes, presidente de la CONSAR.

que involucrar a los empleadores es un mecanismo efectivo para transmitir la importancia del ahorro voluntario a los trabajadores. Así se sugiere incorporar los depósitos convenidos entre empresas y empleados entre los criterios evaluados por parte del Estado en la promoción de inversiones.

- Incluir el ahorro previsional en los programas sociales como parte de las prestaciones brindadas por el Estado. Este es un aspecto crítico cuando cerca del 60% de los beneficiarios del programa de Asignaciones Familiares no tiene cobertura de seguridad social.

## Impacto del ahorro voluntario en la jubilación

---

A continuación se presentan ejemplos concretos para ilustrar la relevancia del ahorro voluntario en el monto de la jubilación.

Una persona de 20 años de edad, que ingresa al sistema previsional con un sueldo nominal de \$ 15.000, que decide aportar a una AFAP (según lo establecido en el artículo 8 de la Ley N° 16.713) y no tiene lagunas en sus aportes al sistema (densidad de cotización igual a uno), a los 62 años (edad promedio de las actuales jubilaciones) tendrá una tasa de reemplazo de 68%.<sup>4</sup> En otras palabras, al momento del retiro, su jubilación sería equivalente al 68% de su sueldo. Si la densidad de cotización cayera a 0,8 debido a episodios de trabajo informal en el 20% de su vida laboral, su tasa de reemplazo se reduciría a 62%. En este caso, si realizara un aporte voluntario de \$ 700 por mes (5% de su sueldo), su tasa de reemplazo podría volver a ser del 68%. De esta forma, un 5% de sacrificio en el sueldo se traduce en un más de 8% de incremento en la jubilación.

Por su parte, para una persona que también ingresa al sistema previsional con 20 años de edad pero con un ingreso nominal de \$ 30.000 (manteniendo los mismos supuestos del caso anterior), si su densidad de cotización fuera uno, su tasa de reemplazo a los 62 años sería 51%.<sup>5</sup> Esta persona podría alcanzar la tasa de reemplazo del individuo anterior (68%) con un ahorro previsional voluntario mensual de 3.200 (11% de su sueldo), logrando que el monto de su jubilación aumentara un 33%.

---

<sup>4</sup> Se supone que realiza los aportes en el régimen de Industria y Comercio. También se supone que la tasa de rentabilidad bruta real anual de 3% para los aportes administrados por las AFAP aplicado hasta la fecha de la jubilación. Si no tuviera AFAP, su tasa de reemplazo a los 62 años sería de 63%.

<sup>5</sup> Las tasas de reemplazo del sistema previsional en Uruguay para personas jóvenes, que deciden aportar a las AFAP cuando comienzan a trabajar, son en promedio cercanas al 60% a la edad de retiro. Dada la estructura del sistema, las tasas de reemplazo son mayores para los segmentos de menores ingresos.

## **Bibliografía consultada**

Acuña, Palomino, Valero, Villagomez, Villar (2015), “Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos”, Experiencias, lecciones y propuestas Tomo II, Estudio internacional de SURA Asset Management.

Afore Banamex (2016), “Asafondos Industria Caso de México 1”, Afore Banamex, México.

Amarante, Verónica e Ivone Perazzo (2013), “Trabajo por cuenta propia y monotributo en Uruguay”, Instituto de Economía, Universidad de la República, Uruguay.

Asofondos (2016), “Pensiones voluntarias en Colombia”, Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía.

Banco Interamericano de Desarrollo (2016), “Ahorrar para desarrollarse: Cómo América Latina y el Caribe pueden ahorrar más y mejor” , Desarrollo de las Américas, BID, Washington DC, EEUU.

Benavente, María Dolores (2015), “El ahorro previsional voluntario como mitigante de los efectos de la informalidad”, Revista Ciudades N° 56, Cámara Inmobiliaria del Uruguay.

Blake, David (2006), “Pension Economics”, Pension Institute.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro por Retiro (2016), “Encuesta: Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos”, CONAR, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México.

Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones - FIAP (2015), “Importancia del ahorro previsional voluntario, factores clave para su desarrollo y algunas experiencias exitosas”, Notas de Pensiones.

Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones - FIAP (2016), “El Ahorro Voluntario en el Futuro de las Pensiones”, Mesa Redonda FIAP-AMAFORE, México DF.

Fertig, Andrew, Jaelyn Lefkowitz y Alissa Fishbane (2015), “El uso de las ciencias del comportamiento para aumentar los ahorros para el retiro”, Ideas 42.

Naranja Sotelo, Martín (2014), “Monotributo: Descripción y análisis de su evolución”, Comentarios de Seguridad Social N° 45, Asesoría General en Seguridad Social.

República AFAP (2016), “Tópicos relevantes para la protección social del Uruguay del mediano y largo plazo”, Propuestas para el Diálogo Social de República AFAP.

Villagómez, Alejandro (2016), “Ahorro privado y ahorro voluntario previsional en América Latina”, Seminario Internacional: El Ahorro Voluntario en el Futuro de las Pensiones, México D.F., AMAFORE – FIAP.

## **Links consultados**

[www.afphabitat.cl/ahorro-voluntario/apvc](http://www.afphabitat.cl/ahorro-voluntario/apvc)

[www.comoahorramos.com/](http://www.comoahorramos.com/)

[www.consar.gob.mx/](http://www.consar.gob.mx/)

[www.consar.gob.mx/normatividad/pdf/normatividad\\_ley\\_sar.pdf](http://www.consar.gob.mx/normatividad/pdf/normatividad_ley_sar.pdf)

[www.consar.gob.mx/principal/ahorro\\_voluntario/ahorro\\_voluntario-comisiones.aspx](http://www.consar.gob.mx/principal/ahorro_voluntario/ahorro_voluntario-comisiones.aspx)

[www.consar.gob.mx/principal/info\\_gral\\_trabajadores-imss\\_aportaciones\\_voluntarias.aspx](http://www.consar.gob.mx/principal/info_gral_trabajadores-imss_aportaciones_voluntarias.aspx)

[www.consar.gob.mx/sala\\_prensa%5CPDF%5Cpresentaciones%5CAV%20FIAP - AMAFOR%202016.pdf](http://www.consar.gob.mx/sala_prensa%5CPDF%5Cpresentaciones%5CAV%20FIAP-AMAFOR%202016.pdf)

[www.grupobancolombia.com/wps/portal/personas/productos-servicios/cuentas/ahorro/fin-especifico/afc/](http://www.grupobancolombia.com/wps/portal/personas/productos-servicios/cuentas/ahorro/fin-especifico/afc/)

[www.sbif.cl](http://www.sbif.cl)

[www.sbs.gob.pe](http://www.sbs.gob.pe)

