

Cuadro 1.1

Países que han efectuado reformas a sus sistemas de pensiones basadas en la capitalización individual de los ahorros (Diciembre 2017)

País	Año (*)	Tipo de Sistema		
		Unico (1)	Mixto Integrado (2)	Mixto en Competencia (3)
América Latina				
Chile	1981	•		
Perú	1993			•
Colombia	1994			•
Uruguay (a)	1996		•	
Bolivia (b)	1997	•		
México	1997	•		
El Salvador	1998	•		
Costa Rica	2000		•	
Panamá (***)	2000		•	
República Dominicana	2003	•		
Curaçao (****)			•	
Honduras (c)	2016		•	
Europa				
Hungría (d)	1998		•	
Polonia (e)	1999		•	
Suecia	1999		•	
Bulgaria (f)	2002		•	
Letonia	2001		•	
Croacia	2002		•	
Estonia	2002		•	
Kosovo	2002	•		
Federación Rusa	2003		•	
Lituania	2004		•	
Eslovaquia	2005		•	
Macedonia	2006		•	
Rumania	2008		•	
Reino Unido	2012		•	
Armenia (**)	2018		•	
República Checa (**)			•	
Turquía (g)	2017		•	
Ucrania (**)			•	
Asia				
Australia	1992	•		
Kazajstán (h)	1998	•		
Hong-Kong	2000	•		
China (i)	1997	•		
India (***)	2004			
Brunei	2010		•	
África				
Nigeria	2005	•		
Ghana (**)			•	
Egipto (****)		•		
Malawi (**)		•		

Fuente: FIAP.

(*) Año correspondiente al inicio de operaciones del sistema de pensiones obligatorio.

(**) Reforma aprobada pero aún no implementada.

(***). Reforma para empleados públicos.

(****) Reforma propuesta, aún no aprobada ni implementada.

Ver notas (1) a (3) y (a) a (i) en el Anexo.

Cuadro 1.1

(a) Uruguay: La Ley que estableció el sistema mixto es del 3/09/95 pero el inicio de operaciones del sistema fue el 01/04/96.

(b) Bolivia: La promulgación de la Ley N° 065 de Pensiones, el 10 de diciembre de 2010, ha establecido la creación de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, como empresa Pública Nacional Estratégica a cargo de la administración del Sistema Integral de Pensiones (SIP), estableciendo un periodo de transición para el inicio de actividades en el cual las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) continuarán realizando todas las funciones, en esta misma Ley se establece que el SIP está compuesto por el Régimen Contributivo, Semiccontributivo y No Contributivo. Además, esta Ley ha establecido la realización de un "Aporte Solidario" de forma adicional, financiado por el trabajador. Bolivia se clasifica en este Cuadro 1.1 como un sistema "Único", ya que el sistema que existe es de capitalización individual (el sistema de reparto está cerrado), independientemente de que sea administrado por entidades privadas o por una entidad estatal.

(c) Honduras: El 4 de septiembre de 2015 entró en vigencia de la Ley Marco del Sistema de Protección Social, según el cual el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) debe transformarse en una AFP, para que gestione los ahorros de los trabajadores afiliados a este régimen a través de cuentas individuales; en junio de 2016 comenzaría a operar dicha AFP, que deberá competir con otras administradoras privadas que existen (trabajadores pueden elegir quedarse en AFP del RAP o trasladar sus recursos a otra AFP del mercado). Cabe aclarar que, bajo el nuevo sistema de protección social, el trabajador hace un aporte consolidado del 6,5% al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM, sistema público de reparto) (3,5 pp el empleador; 2,5 pp el trabajador; y 0,5 pp el Estado). Las aportaciones a una cuenta de capitalización individual (en la AFP del RAP o en otra) son voluntarias para los trabajadores que ganen hasta HNL 8,882.30 (aprox. USD 388). Quienes sobrepasen dicho umbral de salario cotizan obligatoriamente un 6% sobre el excedente de salario (hasta un tope de tres salarios mínimos) a una cuenta de capitalización individual (administrada por la AFP del RAP u otra administradora privada).

(d) Hungría: Una reforma de 2010 a la Ley de Seguridad Social eliminó la contribución a las cuentas individuales de capitalización individual y transfirió automáticamente los fondos al programa de seguridad social público (a menos que el afiliado haya optado lo contrario). Desde 2009, la participación en el sistema de capitalización individual es voluntaria para los nuevos entrantes al mercado laboral.

(e) Polonia: El 1 de febrero de 2014 entró en vigor una reforma de pensiones que, entre otras medidas: (i) hace voluntaria la afiliación al pilar de capitalización individual para los nuevos entrantes al mercado laboral; (ii) permite que los actuales afiliados al pilar de capitalización individual se desafilien de éste, de modo que coticen sólo al pilar público de reparto.

(f) Bulgaria: El 19 de diciembre de 2014, el gobierno aprobó una serie de medidas que modifican el Código de Seguro Social, que indican que a partir del 1 de enero de 2015: (i) la afiliación al pilar de capitalización individual es voluntaria para los nuevos entrantes al mercado laboral; y (ii) los actuales cotizantes del pilar de capitalización individual pueden optar por abandonar el sistema y cotizar sólo en el sistema público de reparto. La nueva legislación no se ha puesto en marcha y sus consecuencias son sujeto de debate público.

(g) Turquía: El gobierno aprobó una enmienda a la ley del sistema privado de pensiones, la cual establece que, a contar del 1 de enero de 2017, en forma automática, todos los trabajadores dependientes menores de 45 años (del sector público y privado), serán enrolados en planes privados de contribución definida. Previo a la reforma el enrolamiento a estos planes era estrictamente voluntario. Características básicas del nuevo esquema: (i) los trabajadores contribuirán automáticamente un 3% de su salario bruto en los planes privados elegidos por sus empleadores (la autoridad tiene la potestad de aumentar la tasa de cotización del trabajador hasta 6% o reducirla hasta 1% en el futuro); (ii) los trabajadores tienen la opción de salirse del sistema dentro de los 2 primeros meses después del enrolamiento automático (con el debido reembolso de aportes y retorno de las inversiones); (iii) el Estado hará una contribución paralela (matching-contribution) del 25% de la contribución del trabajador y hará una contribución adicional de una sola vez por un monto de TRY 1.000 (aprox. USD 338) para aquellos que decidan no salirse del plan durante los primeros dos meses.

(h) Kazajstán: Tras una reforma de pensiones en 2013, todos los fondos privados de pensiones (y sus activos) fueron integrados en un único fondo de administración pública, el Fondo de Pensiones Unificado Acumulativo (Unified Accumulative Pension Fund).

(i) China: Se refiere a un plan piloto de cuentas individuales obligatorias para los trabajadores formales, iniciado en el 2001 en la provincia de Liaoning. Actualmente las cuentas individuales operan sólo en un subconjunto de provincias, aunque se espera que en un futuro se implanten a nivel nacional.

(1) Sistema Único: En la mayoría de los casos la afiliación al sistema es de carácter obligatorio para los trabajadores dependientes. México se diferencia porque su administración es múltiple (privada, pública, cooperativas, etc.) y, durante el período de transición, el beneficio puede ser no definido o definido, ya que los trabajadores que al momento de la reforma estaban afiliados al sistema de reparto pueden escoger, al momento del retiro, entre la suma acumulada en su cuenta individual o la pensión calculada de acuerdo con las normas del sistema público anterior. En estos países, los afiliados al antiguo sistema han tenido varias opciones: en Chile gozaron de un plazo para decidir entre quedarse o cambiarse; en El Salvador sólo un grupo etario intermedio tiene la misma opción (los viejos deben quedarse mientras que los jóvenes deben cambiarse); y en México todos los afiliados al sistema antiguo deben, obligatoriamente, pasarse al nuevo, y en el caso de la generación de transición que haya elegido el beneficio de acuerdo a las normas del sistema previo, el Gobierno Federal absorberá los recursos acumulados en la cuenta individual y quedará completamente a cargo del pago de la pensión.

(2) Sistema Mixto Integrado: Coexiste el régimen de capitalización individual y el de reparto. La cotización como porcentaje de la remuneración del trabajador se distribuye entre ambos regímenes. La afiliación a uno de los dos regímenes es obligatoria de acuerdo a la edad y al nivel de ingresos (Uruguay), por edad (Bulgaria y Polonia) y por tipo de trabajo (Bulgaria).

(3) Sistema Mixto en Competencia: El régimen de capitalización individual y el de reparto compiten. Los trabajadores (tanto los que estaban afiliados al momento de la reforma como los nuevos entrantes al mercado laboral) están obligados a elegir uno de estos regímenes. La cotización del trabajador es destinada íntegramente al régimen elegido.