

Cuadro 2.1

Tasas de Cotización en los Nuevos Sistemas de Pensiones (Diciembre 2019)

País	Tipo de Sistema	Tasa cotización nuevo sistema (% de la renta imponible)									Tope Imponible (***) (USD)
		Total	Programa de Capitalización				Programa Público (reparto)				
			Aporte cuenta individual	Comisión Administración (*)	Seguro de Invalidez y Supervivencia (**)	Otros Conceptos	Total Capitalización	Aporte	Seguro de Invalidez y Supervivencia	Total Programa Público	
América Latina y el Caribe											
Bolivia	Capitalización individual (a)	12,71	10,00	0,50	1,71 (1)	0,50 (2)	12,71	-	-	-	18.560 (3)
Chile (4)	Capitalización individual	12,77	10,00	1,24	1,53 (5)	-	12,77	-	-	-	3.011
Colombia (4)	Capitalización individual	16,00	11,50	1,03	1,97	1,50 (6)	16,00	-	-	-	6.317 (7)
Costa Rica (4)	Capitalización individual+ Sistema Público	14,41	4,25	(8)	-	-	4,25	10,16	(9)	10,16	Sin Tope
El Salvador (4)	Capitalización individual	15,00	8,05 (10)	1,04	0,91	5,00	15,00	-	-	-	6.500
México (4)	Capitalización individual + Sistema Público	10,21	7,71 (11)	(12)	-	-	7,71	-	2,50 (13)	2,50	3.359 (14)
Perú (4) (15)	Capitalización individual	12,95 11,62	10,00	1,60 (A) 0,27 (B)	1,35	-	12,95 11,62	-	-	-	Sin Tope (16)
República Dominicana (4)	Capitalización individual	9,97	8,00	0,50	1,00	0,47 (17)	9,97	-	-	-	5.091 (18)
Uruguay (4)	Capitalización individual + Sistema Público	22,50 (19a)	11,53 (19a)	1,00	2,47	-	15,00	22,50 (19b)	(20)	22,50	4.649
Europa y Asia											
Kazajstán (4) (21)	Capitalización individual + Sistema Público	hasta 15 (22)	hasta 15 (22)	(23)	NA	NA	hasta 15 (22)	NA	12,5% (24)	12,5% (24)	5.487 (25)

Fuente: FIAP.

Incluye información de países socios de FIAP al 31 de diciembre de 2019.

Ver notas (1) a (25) en el Anexo.

(*) Promedios ponderados por el número de cotizantes.

(**) Las primas del seguro de invalidez y supervivencia mostradas aquí no consideran la cobertura de los riesgos profesionales, es decir, de los riesgos relacionados directamente con el trabajo.

(***) Datos y tipo de cambio utilizados al 31 de diciembre de 2019 (salvo que se indique lo contrario):

- Bolivia: 1 USD = BOB 6,86
- Colombia: 1 USD = COP 3.277,14
- Costa Rica: 1 USD = CRC 570,09
- Chile: 1 USD = CLP 744,62
- México: 1 USD = MXN 18,8642 (tipo de cambio FIX)
- Perú: 1 USD = PEN 3,317
- República Dominicana: 1 USD = DOP 52,9601
- Uruguay: 1 USD = UYU 37,336
- Kazajstán: 1 USD = KZT 382,75

(a) Bolivia: Si bien en diciembre de 2010 se estableció la creación de la Gestora Pública de la Seguridad Social, a cargo de la administración del Sistema Integral de Pensiones (SIP), a diciembre de 2019 esta institución aún no se encontraba operativa, por lo que los fondos de pensiones continúan bajo la administración de las AFP.

Cuadro 2.1

(1) Bolivia: Corresponde a la prima del seguro por riesgo común (financiada íntegramente por el trabajador). El seguro por riesgo común es el seguro colectivo y solidario que tienen todos los afiliados al Seguro Social Obligatorio (SSO) [trabajadores dependientes e independientes] y que los cubre contra accidentes y enfermedades de origen común fuera del trabajo, que pudieran dejarlos inválidos u ocasionar su fallecimiento.

(2) Bolivia: Corresponde al Aporte Solidario del Trabajador, que es de 0,5% de su renta imponible. Dicho aporte fue establecido por la Ley N° 065 de 2010, para aquellos trabajadores que ganan más de BOB 13.000 (USD 1.895 al 31 de diciembre de 2018).

(3) Bolivia: La normativa impone un tope imponible de 60 salarios mínimos. El salario mínimo a diciembre de 2019 era de BOB 2.122

(4) En estos países siguen funcionando los antiguos programas públicos de reparto, pero sólo en algunos de ellos (Colombia, Perú) pueden afiliarse a éstos, opcionalmente, los nuevos trabajadores que ingresan al mercado laboral. Las tasas de cotización a los sistemas públicos de pensiones se presentan en el Cuadro 2.3.

(5) Chile: La comisión del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) de 1,53% aplica para los trabajadores independientes y voluntarios; en el caso de los trabajadores dependientes el costo del SIS es de cargo del empleador. Debido a la Ley 20.255 (Reforma Previsional), a partir del 1 de julio de 2009 entraron en vigencia los cambios del SIS que afectaron las remuneraciones devengadas a contar de dicho mes y que por tanto tuvieron efecto en las cotizaciones pagadas en el mes de agosto de 2009. En una primera instancia, en las empresas con menos de 100 trabajadores, el financiamiento del SIS siguió siendo cargo de los afiliados, en tanto que en las empresas con 100 o más trabajadores cotizantes y en las entidades estatales, ellas debieron financiar la cotización del SIS de todos sus trabajadores exceptuando los trabajadores jóvenes que estén percibiendo subsidio previsional. A contar del 1° de julio de 2011 la situación cambió: el SIS comenzó a ser de cargo del empleador para todos los trabajadores dependientes. Con la primera Licitación Pública del SIS (julio 2009) se estableció que el costo del mismo para todas las AFP era de 1,87% sobre la renta bruta de los trabajadores, en tanto que en la segunda licitación (mayo 2010) se estableció una prima del 1,49% de la renta imponible del trabajador. En la tercera licitación (abril 2012) se estableció una prima del 1,26% de la renta imponible del trabajador; en la cuarta licitación realizada (mayo 2014) la prima se redujo a 1,15%; en la quinta licitación (mayo 2016), la prima aumentó a 1,41%; y en la sexta (mayo 2018), la prima aumentó a 1,53%. Las licitaciones se efectúan cada dos años, de modo que la séptima licitación se espera ocurra en mayo de 2020.

(6) Colombia: Este porcentaje se destina al Fondo de Garantía de Pensión Mínima del sistema de capitalización privado (RAIS). Además, si el afiliado recibe un ingreso mensual igual o superior a cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes, debe aportar adicionalmente como mínimo el 1% de su base de cotización, que se destina al Fondo de Solidaridad Pensional. Los porcentajes efectivos son los siguientes:

(7) Colombia: La normativa define un tope imponible de 25 salarios mínimos (SMLV). A diciembre de 2019 1 SMLV= COP 828.116.

(8) Costa Rica: A partir de enero de 2011, un cambio normativo estableció un nuevo esquema de cobro de comisiones sobre saldo (% del fondo administrado), con un tope de 1,10% del fondo que irá reduciéndose gradualmente hasta un 0,35% del fondo en el año 2020. Producto de esta reforma, el tope se estableció en un 0,5% del fondo a partir de enero de 2017. En la práctica, a **diciembre de 2019**, todas las Operadoras de Pensiones Complementarias (OPC) cobran el tope de la comisión sobre saldo (0,5%), salvo la de la Caja Costarricense del Seguro Social que cobra un 0,48% del fondo.

(9) Costa Rica: El monto de cotización vigente para el año 2019 incluye los siguientes porcentajes de cotización: 3,84% aportado por el trabajador, un 5,08% de parte del empleador y un 1,24% por el Estado (10,16% en total). El programa público es el responsable de la cobertura del seguro de invalidez y supervivencia y parte del aporte se destina a dicha cobertura; sin embargo, la normativa del país no diferencia los aportes entre las distintas prestaciones que otorga el programa público, por lo que no se tiene información del porcentaje de la remuneración que se destina al pago del seguro de invalidez y supervivencia.

(10) El Salvador: A fines de septiembre de 2017 se aprobó una reforma integral al sistema de pensiones de este país. Entre otras cosas, esta forma establece que la tasa de cotización total al sistema de cuentas individuales es de 15% del salario del trabajador, en donde el 7,25% está a cargo del trabajador y el 7,75% es de responsabilidad del empleador. El aporte del trabajador va íntegramente a la denominada Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones (CIAP) del trabajador. En tanto, del 7,75% aportado por el empleador, una parte se destina al pago de la comisión de la AFP y prima del seguro de invalidez y sobrevivencia (la suma de ambos conceptos topados en un máximo de 1,9% del salario); otra parte (5%) va a la denominada Cuenta de Garantía Solidaria (CGS); y otra parte (0,75%) se destina a la CIAP del trabajador. De esta forma, un total de 8,1% va a la CIAP (0,85% de parte del empleador y 7,25% de parte del trabajador). Entre 2017 y 2027, el 5% de la cotización será para la CGS. En 2028 y 2037 bajará a 4,5%, mientras entre 2038 y 2043 se destinará el 4%; y bajará al 3% entre 2044 y 2049, mientras a partir de 2050 solo recibirá el 2%. La CIAP siempre recibirá el 7,25% de la cotización que corresponde al aporte del trabajador. Lo que variará, al igual que los montos destinados a la CGS, son las contribuciones del empleador. De 2017 a 2018, los empleadores depositarán el 0,75% a la CIAP y subirá al 0,8% en 2019 (pasará a 0,85% entre 2020 y 2027, y entre 2028 y 2037 subirá a 1,35%; de 2038 a 2043, el aporte del empleador a la CIAP será de 1,85% del salario de su trabajador, entre 2044 y 2049 será 2,85% y desde 2050 subirá a 3,85%).

(11) México: La tasa de 7,71% se divide entre 6,50% que aportan en conjunto el trabajador (1,125%), el empleador (5,15%) y el Estado (0,225%), y la Cuota Social (aportada adicionalmente por el Estado), que desciende progresivamente de aproximadamente 5,7% para 1 salario mínimo a 0,4% para el tope de 15 Unidades de Medida y Actualización (UMAs), por cada día de trabajo y actualizado conforme a la tabla del artículo 168 fracción IV de la Ley del Seguro Social reformada en el 2009. En el Cuadro 2.1 se toma como ejemplo a un afiliado que gana 5 veces la UMA, de modo que esta Cuota Social es de 1,21% del salario (a diciembre de 2019).

(12) México: A partir de marzo de 2008 las Afores sólo cobran comisiones sobre los saldos administrados. A diciembre de 2019 la comisión promedio sobre saldo anual fue de 0,98% (ponderado sobre los fondos administrados).

(13) México: El seguro de invalidez y sobrevivencia es administrado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), y la prima destinada para su financiamiento asciende a 2,5% de la renta imponible del trabajador (0,625% el trabajador; 1,75% el empleador; y 0,125% el Estado).

(14) México: La normativa establece un tope imponible de 25 Unidades de Medida y Actualización (UMAs).

(15) Perú: La Ley N° 29.903, Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones (SPP), introdujo a contar del año 2013 el nuevo esquema de "Comisión por Saldo", que cuenta con un periodo transitorio de 10 años llamado "Comisión Mixta". Los afiliados al SPP tuvieron la opción entre mantenerse en el esquema de "Comisión por Remuneración (Flujo)" o pasar automáticamente al esquema de "Comisión sobre Saldo" (que incluye el periodo transitorio llamado "Comisión Mixta"), desde el 2 de enero y hasta el 31 de mayo de 2013. Las personas que aún tuvieron dudas y que por ello decidieron quedarse en la "Comisión por Remuneración", tuvieron desde el 1 de junio y hasta el 30 de noviembre de 2013 para informarse más, revocar su decisión y cambiarse al nuevo esquema de "Comisión por Saldo". Los afiliados que no tomaron una elección activa, pasaron en forma automática al esquema de "Comisión sobre Saldo". Respecto del periodo de transición de la "Comisión por Saldo", se debe aclarar que, por un periodo de 10 años, la "Comisión Mixta" tiene dos componentes: (a) una comisión sobre el nuevo fondo que se genere desde el 1 de abril de 2013, y a la par (b) una comisión sobre la remuneración (flujo), que será decreciente y llegará a cero (0) en un plazo de 10 años, de modo tal que en el año 2023 todos los afiliados que decidieron optar por la "Comisión por Saldo", pagarán comisiones sólo sobre el saldo acumulado en su AFP. En el Cuadro 2.1 se muestra para el devengue del mes de diciembre de 2019.

(A) La Comisión por la Gestión de Aportes Obligatorios, Prima de Seguro y Tasa de Aporte Obligatorio de aquellos afiliados que permanecen en la "Comisión por Remuneración" (el promedio ponderado se calcula sobre la base del número de afiliados bajo el esquema de comisión por remuneración).

(B) La Comisión por la Gestión de Aportes Obligatorios, Prima de Seguro y Tasa de Aporte Obligatorio de aquellos afiliados que pasaron al esquema de la "Comisión Mixta". En el Cuadro 2.1 sólo se muestra el promedio ponderado de la porción de la "Comisión por Remuneración"; a diciembre de 2019, el promedio ponderado de la porción de la "Comisión por Saldo" (% anual) fue de 1,12% del saldo (el promedio ponderado, tanto de la comisión por remuneración como de la comisión por saldo, se calcula sobre la base del número de afiliados bajo el esquema de comisión mixta).

(16) Perú: Sólo existe tope imponible para efectos del pago de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia (el cual equivale, a diciembre de 2019, a PEN 9.665,33, aprox. USD 2.914).

(17) República Dominicana: De este porcentaje, un 0,40% se destina al Fondo de Solidaridad Social; y 0,07% a financiar las operaciones de la Superintendencia de Pensiones.

(18) República Dominicana: La normativa define un tope imponible de 20 salarios mínimos nacionales. Para fines de cotización, extensión impositiva y sanciones, el salario mínimo nacional es igual al promedio simple de los salarios mínimos legales del sector privado establecidos por el Comité Nacional de Salario de la Secretaria de Estado de Trabajo.

(19a) Uruguay: Las tasas de cotización mostradas en el Cuadro 2.1 son porcentajes sobre las asignaciones computables correspondientes al programa de capitalización individual y al programa público de reparto (a diferencia del resto de las tasas mostradas para otros países, donde se muestra un % sobre la renta imponible o salario nominal del trabajador). El aporte jubilatorio del empleador (7,5% sobre las asignaciones computables) sólo se aplica al programa público de reparto. La tasa de aportes jubilatorios para los trabajadores es del 15% sobre las asignaciones computables. El monto de aportes que el trabajador destina a cada Régimen (Público o de Capitalización) depende del tramo de renta o salario nominal donde se ubique y de la opción escogida. El aporte hecho al sistema de capitalización incluye la comisión por administración, así como la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia. En el Cuadro 2.1 se presentan los valores promedio del sistema a diciembre de 2019 de las comisiones y primas. Para determinar los aportes destinados a cada programa existen distintos niveles de renta imponible, que se detallan a continuación:

1. **Nivel 1:** Comprende a los trabajadores cuyo salario nominal es de hasta USD 1.550 por mes (tope del nivel 1). En este nivel, hay dos opciones:

a. Si los trabajadores no optaron por el Art. 8 de la Ley 16.713, todos los aportes se realizan al régimen público de reparto (aporte al régimen de capitalización individual = 0). En tal caso, la asignación computable al régimen público de reparto es de la totalidad de su salario (hasta el tope del nivel 1), éste se utiliza para calcular el aporte del trabajador y del empleador. Suponiendo que el trabajador tiene un salario igual al tope del nivel 1 (USD 1.550), en este caso el aporte personal es: $15\% * USD 1.550 = USD 234$. En tanto, el empleador aporta: $7,5\% * USD 1.550 = USD 117$.

b. Si los trabajadores han optado voluntariamente por el Art. 8, el 50% de sus contribuciones personales se realizarán al régimen de capitalización individual, y el otro 50% al régimen público de reparto. En tal caso, la asignación computable al régimen de capitalización y al régimen de reparto es el 50% de su salario nominal (hasta el tope del Nivel 1), que se utilizará para calcular el aporte del trabajador. La asignación computable utilizada para calcular el aporte patronal es igual al monto de su salario (hasta el tope del Nivel 1). Suponiendo que el salario nominal del trabajador es igual al tope del nivel 1 (USD 1.550), el cálculo de los aportes a cada régimen es como sigue: aporte del trabajador a capitalización = $15\% * USD 775 = USD 117$; aporte del trabajador a reparto = $15\% * USD 775 = USD 117$; total aporte del trabajador = $USD 234 = 15\%$ de la asignación computable total a capitalización y reparto (USD 1.550). En tanto, el empleador aporta (sólo a reparto): $7,5\% * USD 1.550 = USD 117$.

2. **Nivel 2:** Comprende a los trabajadores cuyo salario nominal está entre el tope del nivel 1 (USD 1.550) y USD 2.325 (tope del nivel 2). En este nivel, hay dos opciones:

a. Si los trabajadores no optaron por el Art. 8, el aporte al régimen de reparto será el correspondiente al nivel 1 (USD 1.550) y al régimen de capitalización será lo que corresponda del sueldo que excede el nivel 1, es decir, el salario nominal del trabajador menos el tope del nivel 1. Suponiendo que el trabajador tiene un salario igual al tope del nivel 2 (USD 2.325), la asignación computable al régimen de reparto es de: $USD 1.550$ y el trabajador aportará: $15\% * USD 1.550 = USD 234$; la asignación computable al régimen de capitalización es de: $USD 2.325 - USD 1.550 = USD 775$ y el aporte será: $15\% * USD 775 = USD 117$. En tanto, el empleador aporta (sólo a reparto): $7,5\% * \text{tope del nivel 2 (USD 2.325)} = USD 174$.

b. Si los trabajadores han optado voluntariamente por el Art. 8, el aporte al régimen de capitalización individual es el correspondiente al 50% del nivel 1 y el restante es al régimen de reparto. La asignación computable al régimen de capitalización es el 50% del tope del nivel 1 y la asignación computable al régimen de reparto es el monto que excede el 50% del Nivel 1, es decir el salario nominal menos el 50% del tope del nivel 1 (USD 775). Suponiendo que el salario nominal del trabajador es igual al tope del nivel 2 (USD 2.325), la asignación computable al régimen de capitalización es: $50\% * USD 1.550 = USD 775$ y el aporte es: $15\% * USD 775 = USD 117$. La asignación computable al régimen de reparto es: $USD 2.325 - USD 775 = USD 1.550$ y aporte del trabajador es: $15\% * USD 1.550 = USD 234$. En tanto, el empleador aporta (sólo a reparto): $7,5\% * USD 2.325 = USD 174$

3. Nivel 3: Corresponde a los trabajadores que están en el tramo cuyo salario nominal excede los USD 2.325 por mes y hasta un máximo de USD 4.649 (tope máximo imponible). En este caso, los trabajadores deben aportar el 15% del nivel 1 (USD 1.550) al régimen de reparto y por los restantes ingresos aportan al régimen de capitalización (independientemente de si los trabajadores optaron o no por el Art. 8 de la Ley 16.713). Por encima del tope máximo imponible (USD 4.649), los trabajadores no están obligados a realizar aportes (ni al régimen de capitalización ni al régimen de reparto). En este caso, por ejemplo, si el trabajador gana un salario nominal igual al tope del nivel 3 (USD 4.649), entonces aportará al régimen de reparto: $15\% * \text{tope nivel 1} = 15\% * \text{USD } 1.550 = \text{USD } 234$ y al régimen de capitalización: $15\% * (\text{USD } 4.649 - \text{tope nivel 1}) = 15\% * \text{USD } 3,099 = \text{USD } 464$. El aporte total del trabajador será: $\text{USD } 698 = 15\%$ de la asignación computable total (USD 4.649). En tanto, el empleador aporta (sólo a reparto): $7,5\% * \text{tope del nivel 3 (USD } 4.649) = \text{USD } 349$

(19b) Uruguay: los trabajadores cuyo salario es inferior a USD 1.550 por mes y no han optado por el Art. 8 de la Ley 16.713 no están afiliados a una AFAP por lo tanto todo el aporte se dirige al régimen de reparto (22,5%: 15% el trabajador y 7,5% el empleador). Cabe aclarar que la tasa de cotización total al sistema de pensiones no es la suma del aporte total al Régimen de Capitalización y el aporte total al Régimen de Reparto (se trata de situaciones excluyentes ya que el trabajador tiene la opción de acogerse o no al mencionado Art. 8 de la Ley 16.713).

(20) Uruguay: La cobertura por situaciones de invalidez o fallecimiento se recibe de los dos programas en forma complementaria. Los aportes al programa de reparto cubren las prestaciones por invalidez y sobrevivencia sin que exista una determinación explícita del porcentaje del aporte al programa de reparto que se destina al pago de dichas prestaciones. Cabe aclarar que el sistema de reparto genera sus propias prestaciones en casos de invalidez y fallecimiento que son complementarias a las que genera el sistema de capitalización individual, las cuales se generan considerando la asignaciones computables por las que se aporta al sistema de capitalización individual. Las prestaciones de invalidez y fallecimiento del sistema de reparto no se financian con la prima de seguro que cobran las AFAP.

(21) Kazajstán: Es importante mencionar que el 21 de junio de 2013 se aprobó una ley de reforma a las pensiones, la que estipula que: (i) Se fusionan los 11 fondos de pensión (10 privados y el estatal GNPF) en un Fondo de Pensión de Acumulación Unificado (Unified Accumulative Pension Fund, UAPF) administrado por el Estado; (ii) Todas las inversiones están bajo la custodia del Banco Nacional de Kazajstán; (iii) Se iguala de la edad de jubilación entre hombres y mujeres (la edad de retiro de las mujeres aumentará a 63 años, en 6 meses por año a contar de 2018); (iv) Para los trabajadores en industrias con condiciones de trabajo pesadas y riesgosas, la edad de jubilación se reduce de los 58 a los 50 años, y los empleadores deben contribuir con 5 puntos porcentuales (pp) adicionales a sus cuentas individuales (a contar del 1 de enero de 2014); (v) Hay una Junta de Administración de los Activos de Pensiones, bajo el mando del Presidente de la República, que actúa como entidad consejera y consultiva, entre otras materias, para sugerir la lista de instrumentos financieros en los cuales se pueden invertir los recursos del UAPF; y (vi) La garantía de rentabilidad mínima sobre las inversiones se mantiene inalterada. El gobierno también considerará a futuro las siguientes modificaciones: (i) Aumentar la tasa de cotización obligatoria al UAPF desde el 10% al 15% (el incremento será financiado por el empleador); y (ii) El Estado financiará la contribución del 10% para el caso de las mujeres dependientes con licencia por maternidad (actualmente sólo financia el 4%). La Ordenanza N° 356 del Presidente del Banco Nacional de la República de Kazajstán, del 24 de septiembre de 2013, aprobó el Calendario de recepción-transmisión de los activos de pensiones y pasivos de los Fondos de Pensiones Acumulativos (Accumulative Pension Funds, APFs) en el marco del acuerdo sobre las pensiones en el UAPF. Por lo tanto, la transferencia de los activos de pensiones desde los APFs al UAPF comenzó a contar del 11 de octubre de 2013.

(22) Kazajstán: La tasa de cotización obligatoria, es del 10% del ingreso del trabajador. Los empleadores en industrias de trabajo pesado y condiciones peligrosas deben contribuir un 5% adicional del ingreso del trabajador a su respectiva cuenta individual.

(23) Kazajstán: Las comisiones de fondos de pensiones en 2019 son de 0,015% de los activos de pension y un 5% sobre el retorno de la inversión por mes.

(24) Kazajstán: El programa público, a través del Fondo Estatal de Seguro Social (SSIF) es responsable del seguro de invalidez y supervivencia. El empleador paga el impuesto social del 9,5% para el seguro de invalidez y supervivencia (que comprende un 6% de impuesto social y un 3,5% de contribución social al SSIF), más el 3% de las contribuciones al seguro médico obligatorio (que comprende un 2% pagado por el empleador y un 1% pagado por el trabajador).

(25) Kazajstán: Según la normativa el tope imponible corresponde a 50 salarios mínimos. A Diciembre 2019 un salario mínimo equivalía a KZT 42.000.