

Cuadro 2.2

Estructura de Tasas de Cotización en los Nuevos los Sistemas de Pensiones (Diciembre 2019, % de la renta imponible)

País	Programa de Capitalización (1)				Programa Público (reparto)				Total	Total	Total	Total Sistema de Pensiones
	Trabajador	Empleador	Estado	Total	Trabajador	Empleador	Estado	Total	Trabajador	Empleador	Estado	Total Sistema de Pensiones
América Latina y el Caribe												
Bolivia	12,71	-	-	12,71	-	-	-	-	12,71	-	-	12,71
Chile	11,24	1,53 (2)	-	12,77	-	-	-	-	11,24	1,53	-	12,77
Colombia (3)	4,00	12,00	-	16,00	4,00	12,00	-	16,00	4,00	12,00	-	16,00
Costa Rica	1,00	3,25	-	4,25	3,84	5,08	1,24	10,16 (4)	4,84	8,33	1,24	14,41
El Salvador	7,25	7,75	-	15,00	-	-	-	-	7,25	7,75	-	15,00
México	1,125	5,15	1,435 (5)	7,71	0,625	1,75	0,125	2,5 (6)	1,75	6,90	1,56	10,21
Perú (7)	12,95 (A)	-	-	12,95	-	-	-	-	12,95	-	-	12,95
	11,62 (B)	-	-	11,62	-	-	-	-	11,62	-	-	11,62
República Dominicana (8)	2,87	7,10	-	9,97	-	-	-	-	2,87	7,10	-	9,97
Uruguay (9)	15,00	-	-	15,00	15,00	7,50	-	22,50	15,00	7,50	-	22,50
Asia												
Kazajstán	10,00	5 (10)	-	hasta 15	(11)	(11)	(11)	(11)	10,00	5 (10)	-	hasta 15

Fuente: FIAP.

Ver notas (1) a (11) en el Anexo.

Cuadro 2.2

(1) Se suman, cuando corresponde, los porcentajes que se acreditan en las cuentas individuales, los porcentajes pagados en comisiones a las Administradoras de Fondos de Pensiones, el costo del seguro de invalidez y sobrevivencia y otros conceptos que lo ameriten.

(2) Chile: A contar de julio del 2011 todos los empleadores, por Ley, financian el costo del seguro de invalidez y sobrevivencia de los trabajadores. Si bien los empleadores de trabajadores hombres y mujeres pagan un 1,53% de la renta imponible, el costo del seguro para los hombres es de 1,53% y para las mujeres de 1,11%. La diferencia entre ambos valores (0,42 puntos porcentuales) se deposita en la cuenta individual de la mujer cotizante.

(3) Colombia: El aporte total al programa de capitalización incluye el porcentaje destinado al Fondo de Garantía de Pensión Mínima (1,5% de la R.I. del trabajador, financiado en un 75% por el empleador y en un 25% por el trabajador).

(4) Costa Rica: El programa público es el responsable de la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia y parte del aporte se destina a dicha cobertura. El aporte total de 10,16% ya incluye la prima de este seguro. Nótese que 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 sobrevivencia.

(5) México: En el caso mexicano existe una Cuota Social, aportada adicionalmente por el Estado, que desciende progresivamente de 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 2.2 se toma en consideración a un afiliado con 5 veces la UMA, de modo que esta Cuota Social es de 1,21% del salario a diciembre de 2019. Es por ello que, considerando el supuesto anterior, el total aportado por el Estado a diciembre de 2019 asciende a: $0,225\% + \text{Cuota Social } (1,21\%) = 1,435\%$.

(6) México: El 2,5% corresponde a las aportaciones de trabajador, empleador y Estado para la constitución de las Reservas Técnicas para el pago de los seguros de Invalidez y Sobrevivencia que administra directamente el Estado, de acuerdo a los artículos 146, 147 y 148 de la Sección Sexta del Régimen Financiero del Seguro de Invalidez y Vida de la Ley del Seguro Social (DOF-16-01-2014).

(7) 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". En el Cuadro 2.2 se muestra para el devengue del mes de diciembre de 2019:

(A) La estructura de tasas de cotización considerando 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".

(B) La estructura de tasas de cotización considerando 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".

(8) República Dominicana: El aporte total al programa de capitalización (9,97% de la R.I. del trabajador) incluye el porcentaje destinado al Fondo de Solidaridad Social (0,4% de la R.I. del trabajador) y el porcentaje destinado al financiamiento de las operaciones de la Superintendencia de Pensiones (0,07% de la R.I. del trabajador). Estos dos conceptos señalados anteriormente, que suman el 0,47% de la R.I. del trabajador, son financiados íntegramente por el empleador.

(9) Uruguay: En cuanto a la columna referida al programa de capitalización, se muestra la situación de los trabajadores comprendidos en el régimen de capitalización individual (Ley 16.713). La tasa de aportes jubilatorios para los trabajadores es del 15% sobre las asignaciones computables (tanto para el régimen de capitalización como para el régimen de reparto). El monto de aportes que el trabajador destina a cada régimen (público de reparto o de capitalización) depende del tramo de renta donde se ubique y de la opción escogida [ver detalles en la nota (18a) del Cuadro 2.1]. En cuanto a la columna referida al programa público de reparto, se presenta la situación de trabajadores que perciben asignaciones computables inferiores a USD 1.648 por mes y no han optado por el Art. 8 de la Ley 16.713, lo que implica que los trabajadores no cuentan con una Administradora de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), y por lo tanto todo el aporte se dirige al régimen de reparto (22,5%: 15% el trabajador y 7,5% el empleador) [ver detalles en la nota (18b) del Cuadro 2.1]. Cabe aclarar que la tasa de cotización total del trabajador al sistema no es la simple suma de la tasa de cotización al régimen de capitalización y la tasa de cotización al régimen de reparto (la suma directa sería de 30%); en realidad la tasa de cotización total del trabajador al sistema es de 15%, y en cada régimen este porcentaje se distribuye en forma diferente en función de los niveles de ingreso y la opción tomada (si se optó a o no por art. 8 Ley 16,713). Además, 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; en realidad, la tasa de cotización total al sistema es de 22,5%.

(10) Kazajstán: Para aquellos trabajadores en industrias con condiciones de trabajo pesadas y riesgosas, los empleadores deben contribuir 5 puntos porcentuales adicionales a sus respectivas cuentas individuales, totalizando así una tasa de cotización del 15% del salario bruto de estos trabajadores. En el caso de los trabajadores en industrias con condiciones de trabajo normales, la tasa de cotización totaliza un 10%.

(11) Kazajstán: Los pagos de pensión bajo el sistema de reparto se financian con cargo al presupuesto estatal; no existe una tasa de cotización específica para el trabajador / empleador.