TASAS DE APORTE SOBRE EL TRABAJO PARA LOS RIESGOS DE IVS EN EL MUNDO Y LA SITUACIÓN COMPARADA DE URUGUAY

Investigaciones económicas y financieras
Soc. Santiago Sosa Barón

Índice

TASAS DE APORTE SOBRE EL TRABAJO PARA LOS RIESGOS DE IVS EN EL MUNDO Y LA SITUACIÓN COMPARADA DE URUGUAY 1

1. Introducción 6
2. Las contribuciones sobre el trabajo para los riesgos de IVS en el mundo 7
3. La situación comparada de Uruguay y el diálogo social en torno a las tasas de contribución 15
4. Bibliografía 18

Tasas de aporte sobre el trabajo para los riesgos de IVS en el mundo y la situación comparada de Uruguay

Investigaciones económicas y financieras
Soc. Santiago Sosa Barón

Abril 2026

Resumen:

En este documento se observan las tasas de aporte personal y patronal sobre el trabajo para los riesgos de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) para todos los países del mundo, analizados en cada zona geográfica continental. En este contexto mundial, la tasa de contribución en Uruguay (22,5%) es algo más alta que el promedio global (15,7%) y es similar al promedio de los países de Europa. La proporción de la contribución de los empleadores respecto a los trabajadores se encuentra en general entre las más bajas (33,3%) considerando el promedio global y aún dentro de América del Sur, única zona geográfica de las estudiadas donde en promedio los aportes personales son mayores que los patronales. Las tasas de contribución sobre el trabajo y los múltiples regímenes de exoneraciones patronales en Uruguay han sido señalados en los últimos dos grandes procesos públicos de debate y reforma de su sistema de seguridad social, tematizando sus aspectos problemáticos y su complejidad para imprimirle modificaciones.

Palabras clave: *Financiamiento de la Seguridad Social, Tasas de aporte, Aporte patronal, Exoneraciones patronales, IVS*

1. Introducción

Los países adoptan diversas formas de financiamiento de sus sistemas de protección frente a los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia (IVS). Generalmente, además de impuestos generales o específicos, cuentan con tasas de aportes obligatorias para empleadores y empleados sobre las actividades económicas que desarrollan. En la literatura especializada no hay consenso sobre una cuantía ideal de los parámetros de estas contribuciones y muchas veces son objeto de controversia en las discusiones sobre su suficiencia o sobre sus efectos sobre el mercado laboral (Calligaro y Centrángolo, 2023). Existe entonces, una gran variabilidad respecto a estas tasas de aporte en el mundo y dependen de muchos factores, por ejemplo del contexto nacional, nivel de desarrollo, formalidad del trabajo, cobertura y suficiencia de las prestaciones, características demográficas y del mercado laboral, así como también de la cultura de la protección social y del ejercicio de derechos, entre otros.

El objetivo de este texto es mostrar y comentar algunas características generales de las estructuras de las contribuciones para los sistemas de protección frente al riesgo de IVS en los distintos continentes, actualizando la información presentada anteriormente (Naranja, 2009; Caristo, 2013) y con énfasis en la situación comparada de Uruguay. No se revisarán aquí las estructuras de financiamiento de los distintos sistemas sino específicamente las aportaciones personales y patronales sobre el trabajo.
Para cumplir con este objetivo se sistematizó información de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) cuya información disponible está actualizada a 2023 para las Américas y para la mayor parte de Europa y 2024 para Asia y África (AISS, 2026)[1] y se complementó con información puntual de algunos países que se detallan en el texto.

Estos datos presentan como dificultad la no estandarización de las diferentes complejidades y matices de los parámetros, como la definición de la base de ingresos utilizada, eventuales límites mínimos y máximos de cotización o las especificidades del trabajo autónomo y gubernamental, ofreciendo una visión general de cada país (AISS, 2026). Por lo tanto, se trata de cifras que sirven no tanto para la comparación puntual entre países y programas sino más bien para obtener un panorama general y agregado de cada país, lo que brinda una idea de la realidad de las tasas de contribuciones sobre el trabajo en el mundo.

Finalmente, se referencian sintéticamente algunos de los diagnósticos públicos sobre este tema que han resurgido en los últimos años realizados en Uruguay, uno de ellos llevado adelante por la Comisión de Expertos en Seguridad Social en el período 2020-21 y otro por el Diálogo Social, llevado adelante desde el 2025 hasta la actualidad.

[1] https://www.issa.int/es/databases/country-profiles/contribution-rates

2. Las contribuciones sobre el trabajo para los riesgos de IVS en el mundo

Cuadro 1. Tasas y estructura de aportes en los distintos continentes

País	Promedios de las tasas de aporte para los riesgos de IVS (%)			% Promedio de aporte de trabajadores y empleadores		
	Trabajador	Empleador	Total	Trabajador	Empleador	Total
América del Sur	8,5	8,3	16,8	53,1	46,9	100,0
América del Norte, Central y Caribe	5,1	6,8	11,9	42,7	57,3	100,0
Europa	9,0	12,6	21,6	44,6	55,4	100,0
Asia y Oceanía	6,7	10,5	17,2	38,9	61,1	100,0
África	4,6	7,8	12,4	38,6	61,4	100,0
Mínimo	4,6	6,8	11,9	38,6	46,9	100,0
Máximo	9,0	12,6	21,6	53,1	61,4	100,0
Promedio Mundial	**6,4**	**9,3**	**15,7**	**41,6**	**58,4**	**100,0**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la AISS.

En el panorama global de las tasas de contribución por continente, puede observarse un promedio global de 15,7%. Las tasas más altas se encuentran en los países de Europa, cuyos sistemas están generalmente más desarrollados (21,6% en promedio), y las más bajas se observan en los países africanos (12,4% en promedio). El promedio global del porcentaje de aporte de empleadores es de 58,4% y el de trabajadores es de 41,6%. El promedio de los países de África y el de Asia y Oceanía son los que reflejan un mayor porcentaje de aporte de empleadores (61,4% y 61,1%, respectivamente) y el de los países de América del Sur es el que representa un menor aporte relativo de empleadores (46,9%).

Comparando con las cifras anteriores del 2008 (Naranja, 2009), las tasas de aportación promedio de los regímenes generales en el mundo se han mantenido relativamente estables, subiendo alrededor de dos puntos en la mayoría de los continentes, con la excepción de Europa (el continente con las mayores tasas) en donde han disminuido levemente de 24,0% a 21,6%.

Cuadro 2. Tasa de aportes y porcentajes de aporte de trabajadores y empleadores en América del Sur (2023)

País	Tasa de aporte para los riesgos de IVS (%)			Proporción de aporte de trabajadores y empleadores (%)		
	Trabajador	Empleador	Total	Trabajador	Empleador	Total
Argentina	11,0	10,8	21,8	50,5	49,5	100,0
Bolivia	12,2	3,0	15,2	80,3	19,7	100,0
Brasil	7,5	20,0	27,5	27,3	72,7	100,0
Chile	10,0	1,6	11,6	86,1	13,9	100,0
Colombia	4,0	12,0	16,0	25,0	75,0	100,0
Ecuador	6,7	3,8	10,6	63,8	36,2	100,0
Guyana	5,6	8,4	14,0	40,0	60,0	100,0
Paraguay	9,0	14,0	23,0	39,1	60,9	100,0
Perú	13,0	0,0	13,0	100,0	0,0	100,0
Surinam	3,5	7,5	11,0	31,8	68,2	100,0
Uruguay	15,0	7,5	22,5	66,7	33,3	100,0
Venezuela	4,0	11,0	15,0	26,7	73,3	100,0
Mínimo	**3,5**	**0,0**	**10,6**	**25,0**	**0,0**	**100,0**
Máximo	**15,0**	**20,0**	**27,5**	**100,0**	**75,0**	**100,0**
Promedio	**8,5**	**8,3**	**16,8**	**53,1**	**46,9**	**100,0**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la AISS.

La tasa promedio de aportes en América del Sur de 16,8%, se asemeja a la del promedio mundial. Ecuador y Surinam son los países de esta región que tienen estipuladas las menores contribuciones (10,6 y 11,0%, respectivamente), mientras que Brasil es el país con la tasa más alta (27,5%). Respecto a la observación anterior de 2008 antes referida, el promedio ha aumentado algo más de un punto, en buena medida por leves aumentos en las tasas de contribución en Bolivia, Paraguay y Venezuela.

Entre las zonas analizadas, América del Sur es la única en la que aportan proporcionalmente más los trabajadores que los empleadores, con una relación de 53,1%-46,9%. Aun así hay una gran variedad de situaciones en sus distintos países. El caso más extremo es el de Perú, en el que la contribución está asignada por completo al ingreso del trabajador. En Chile y Bolivia la proporción de aportes patronales es baja, 13,9% y 19,7% respectivamente, mientras que Uruguay sería el siguiente país con la menor proporción de aporte patronal (33,3%). En el otro extremo, Colombia, Venezuela, Brasil y Surinam, los aportes patronales representan el 75,0%, 73,3%, 72,7% y el 68,2% respectivamente.

Cuadro 3. Tasa de aportes y porcentajes de aporte de trabajadores y empleadores en América del Norte, Central y el Caribe (2023)

País	Tasa de aporte para los riesgos de IVS (%)			Proporción de aporte de trabajadores y empleadores (%)		
	Trabajador	Empleador	Total	Trabajador	Empleador	Total
Antigua y Barbuda	6,5	8,5	15,0	43,3	56,7	100,0
Aruba	8,0	13,5	21,5	37,2	62,8	100,0
Bahamas	3,9	5,9	9,8	39,8	60,2	100,0
Barbados	8,9	8,8	17,6	50,3	49,7	100,0
Belice	-	-	10,0[2]	-	-	-
Bermudas	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Canadá	6,0	6,0	11,9	50,0	50,0	100,0
Costa Rica	5,2	8,7	13,8	37,4	62,6	100,0
Cuba	5,0	12,5	17,5	28,6	71,4	100,0
Dominica	6,5	7,3	13,8	47,3	52,7	100,0
Dominicana, República	2,9	7,1	10,0	28,8	71,2	100,0
El Salvador	7,3	8,8	16,0	45,3	54,7	100,0
Estados Unidos de América	6,2	6,2	12,4	50,0	50,0	100,0
Granada	5,0	6,0	11,0	45,5	54,5	100,0
Guatemala	1,8	3,7	5,5	33,3	66,7	100,0
Haití	6,0	6,0	12,0	50,0	50,0	100,0
Honduras	1,0	2,0	3,0	33,3	66,7	100,0
Jamaica	3,0	3,0	6,0	50,0	50,0	100,0
México	1,8	4,9	6,7	26,3	73,7	100,0
Nicaragua	4,8	12,5	17,3	27,5	72,5	100,0
Panamá	9,3	4,3	13,5	68,5	31,5	100,0
Saint Kitts y Nevis	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
San Vicente y las Granadinas	4,5	5,5	10,0	45,0	55,0	100,0
Santa Lucía	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Trinidad y Tobago	4,4	8,8	13,2	33,3	66,7	100,0
Vírgenes británicas, Islas	4,0	4,5	8,5	47,1	52,9	100,0
Mínimo	**1,0**	**2,0**	**3,0**	**26,3**	**31,5**	**100,0**
Máximo	**9,3**	**13,5**	**21,5**	**68,5**	**73,7**	**100,0**
Promedio	**5,1**	**6,8**	**11,9**	**42,7**	**57,3**	**100,0**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la AISS.

Los países de América del Norte, América Central y el Caribe, tienen en promedio las tasas de contribución más bajas del mundo. Aún los países con mayor desarrollo económico como Canadá o Estados Unidos tienen tasas de 11,9% y 12,4% respectivamente, por debajo del promedio mundial.

[2] Dato extraído de: https://socialsecurity.org.bz/contributions/ referido al 2022. Si bien la tasa total fijada es del 10%, la proporción de contribución del empleado y del empleador varían según el rango salarial.

Aruba, Cuba y Barbados tienen las tasas más altas con 21,5%, 17,5% y 17,6%, respectivamente y Honduras, Jamaica y México tienen las más bajas con 3,0%, 6,0% y 6,7%, respectivamente.

El promedio global de aportes de estos países es de 11,9%, por lo que ha aumentado 2,4 puntos porcentuales respecto al promedio del 2008.

Respecto a las proporciones de contribución entre empleado y empleador, el promedio de los países de esta zona geográfica refleja una relación de 42,7%-57,3% (inversa a la de América del Sur). El único país donde aportan más los trabajadores es Panamá (68,5%), seguido de unos 8 países en donde la proporción le corresponde a partes iguales entre empleador y empleado. Luego la proporción más alta de aportes patronales se observa en México (73,7%), Nicaragua (72,5%), República Dominicana (71,2%) y Cuba (71,4%).

Cuadro 4. Tasa de aportes y porcentajes de aporte de trabajadores y empleadores en Europa (2024)

País	Tasa de aporte para los riesgos de IVS (%)			Proporción de aporte de trabajadores y empleadores (%)		
	Trabajador	Empleador	Total	Trabajador	Empleador	Total
Albania	8,6	13,0	21,6	39,9	60,1	100,0
Alemania	9,3	9,3	18,6	50,0	50,0	100,0
Andorra	3,5	8,5	12,0	29,2	70,8	100,0
Armenia	5,0	0,0	5,0	100,0	0,0	100,0
Austria	10,3	12,6	22,8	45,0	55,0	100,0
Azerbaiyán	3,0	22,0	25,0	12,0	88,0	100,0
Bélgica	7,5	8,9	16,4	45,8	54,2	100,0
Bielorrusia	1,0	28,0	29,0	3,4	96,6	100,0
Bosnia y Herzegovina	17,0	7,0	24,0	70,8	29,2	100,0
Bulgaria	8,8	11,0	19,8	44,3	55,7	100,0
Chequia	6,5	21,5	28,0	23,2	76,8	100,0
Chipre	8,3	8,3	16,6	50,0	50,0	100,0
Croacia	20,0	0,0	20,0	100,0	0,0	100,0
Dinamarca	-	-	-[3]	33,3	66,7	100,0
Eslovaquia	7,0	17,0	24,0	29,2	70,8	100,0
Eslovenia	15,5	8,9	24,4	63,7	36,3	100,0
España	4,8	24,2	29,0	16,6	83,4	100,0
Estonia	2,0	20,0	22,0	9,1	90,9	100,0
Finlandia	7,2	17,4	24,5	29,1	70,9	100,0
Francia	11,3	17,1	28,4	39,9	60,1	100,0
Georgia	2,0	2,0	4,0	50,0	50,0	100,0
Grecia	6,7	13,3	20,0	33,4	66,7	100,0
Guernesey	3,2	6,8	10,0	31,7	68,3	100,0

[3] El sistema danés se financia en buena medida a través de impuestos generales (en particular con el impuesto a la renta) y cuenta con un pilar complementario de pensiones ocupacionales financiado a través de contribuciones variables fijadas en negociaciones sectoriales. Estas contribuciones rondan típicamente entre 9% y 17% (11% en promedio), de las cuales 2/3 lo paga el empleador y 1/3 lo paga la persona empleada (Chen y Beetsma, 2015).

Hungría	18,5	13,0	31,5	58,7	41,3	100,0
Irlanda	4,0	8,8	12,8	31,3	68,8	100,0
Isla de Man	11,0	12,8	23,8	46,2	53,8	100,0
Italia	9,2	23,8	33,0	27,8	72,2	100,0
Jersey	6,0	6,5	12,5	48,0	52,0	100,0
Kosovo	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Letonia	10,5	23,6	34,1	30,8	69,2	100,0
Liechtenstein	12,7	12,9	25,6	49,6	50,4	100,0
Lituania	8,7	0,0	8,7	100,0	0,0	100,0
Luxemburgo	8,0	8,0	16,0	50,0	50,0	100,0
Macedonia del Norte	18,8	0,0	18,8	100,0	0,0	100,0
Malta	10,0	10,0	20,0	50,0	50,0	100,0
Moldavia	0,0	24,0	24,0	0,0	100,0	100,0
Mónaco	6,9	9,1	15,9	43,1	56,9	100,0
Montenegro	15,0	5,5	20,5	73,2	26,8	100,0
Noruega	11,9	16,1	28,0	42,5	57,5	100,0
Países Bajos	18,0	6,8	24,8	72,7	27,3	100,0
Polonia	11,3	16,3	27,5	40,9	59,1	100,0
Portugal	11,0	23,8	34,8	31,7	68,3	100,0
Reino Unido	12,0	13,8	25,8	46,5	53,5	100,0
Rumania	25,0	0,0	25,0	100,0	0,0	100,0
Rusia	0,0	30,0	30,0	0,0	100,0	100,0
San Marino	7,9	18,6	26,5	29,8	70,2	100,0
Serbia	14,0	10,0	24,0	58,3	41,7	100,0
Suecia	7,0	10,8	17,8	39,3	60,7	100,0
Suiza	8,6	8,6	17,1	50,0	50,0	100,0
Ucrania	0,0	22,0	22,0	0,0	100,0	100,0
Mínimo	**0,0**	**0,0**	**4,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**
Máximo	**25,0**	**30,0**	**34,8**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Promedio	**9,0**	**12,6**	**21,6**	**44,6**	**55,4**	**100,0**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la AISS.

Los países de Europa tienen en promedio las tasas de contribución más altas del mundo, aunque en su interior existe una gran heterogeneidad de situaciones. Hay algunos países del Este de Europa como Georgia, Armenia y Lituania que presentan tasas del 4,0%, 5,0% y 8,7%, respectivamente mientras que otros como Portugal, Letonia e Italia tienen tasas de 34,8%, 34,1% y 33,0%.

Esta heterogeneidad también se refleja en la observación de las proporciones de aporte entre la persona trabajadora y el patronal. Hay 5 países (Armenia, Croacia, Macedonia del Norte, Lituania y Rumania) en los que no se computan aportes del empleador (el 100% es personal) y 3 en los que el aporte es por completo del empleador (Rusia, Ucrania y Moldavia).

Cuadro 5. Tasa de aportes y porcentajes de aporte de trabajadores y empleadores en Asia y Oceanía (2026)

País	Tasa de aporte para los riesgos de IVS (%)			Proporción de aporte de trabajadores y empleadores (%)		
	Trabajador	Empleador	Total	Trabajador	Empleador	Total
Arabia Saudita	9,0	9,0	18,0	50,0	50,0	100,0
Australia	0,0	11,0	11,0	0,0	100,0	100,0
Bahrein	7,0	17,0	24,0	29,2	70,8	100,0
Bangladesh[4]	-	-	-	-	-	-
Brunei Darussalam	8,5	0,0	8,5	100,0	0,0	100,0
Bután	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Catar	7,0	14,0	21,0	33,3	66,7	100,0
China	8,0	16,0	24,0	33,3	66,7	100,0
Corea	4,5	4,5	9,0	50,0	50,0	100,0
Emiratos Árabes Unidos	11,0	15,0	26,0	42,3	57,7	100,0
Fiji	8,0	10,0	18,0	44,4	55,6	100,0
Filipinas	10,0	5,0	15,05	66,7	33,3	100
Hong Kong, China	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
India	12,0	16,5	28,5	42,1	57,9	100,0
Indonesia	3,0	6,0	9,0	33,3	66,7	100,0
Irán	5,0	14,0	19,0	26,3	73,7	100,0
Iraq	5,0	8,0	13,0	38,5	61,5	100,0
Islandia	4,0	17,9	21,9	18,3	81,7	100,0
Israel	0,4	3,6	4,0	10,1	89,9	100,0
Japón	9,2	9,2	18,3	50,0	50,0	100,0
Jordania	6,5	11,0	17,5	37,1	62,9	100,0
Kazajstán	10,0	5,0	15,0	66,7	33,3	100,0
Kirguistán	10,0	15,3	25,3	39,6	60,4	100,0
Kiribati	7,5	7,5	15,0	50,0	50,0	100,0
Kuwait	7,5	10,0	17,5	42,9	57,1	100,0
Lao	5,5	6,0	11,5	47,8	52,2	100,0
Líbano	0,0	8,5	8,5	0,0	100,0	100,0
Malasia	11,5	13,0	24,5	46,9	53,1	100,0
Marshall, Islas	8,0	8,0	16,0	50,0	50,0	100,0
Micronesia	7,5	7,5	15,0	50,0	50,0	100,0
Mongolia	8,5	8,5	17,0	50,0	50,0	100,0
Myanmar[6]	3,0	3,0	6,0	50,0	50,0	100,0

[4] Se financia con impuestos generales
[5] Los datos de Filipinas están referidos al 2025 y fueron tomados de: https://www.sss.gov.ph/wp-content/uploads/2022/04/Booklet_SS-ACT-OF-2018_05172019_2.pdf
[6] Los datos de Myanmar están referidos a 2018 y fueron tomados de: https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/asia/burma.pdf

Nepal	21,0	30,0	51,0	41,2	58,8	100,0
Nueva Zelandia[7]	-	-	-	-	-	-
Omán	7,5	11,0	18,5	40,5	59,5	100,0
Pakistán	1,0	5,0	6,0	16,7	83,3	100,0
Palau	7,0	7,0	14,0	50,0	50,0	100,0
Papua Nueva Guinea	6,0	8,4	14,4	41,7	58,3	100,0
Siria	7,0	14,1	21,1	33,2	66,8	100,0
Salomón, las Islas	5,0	7,5	12,5	40,0	60,0	100,0
Samoa	10,0	10,0	20,0	50,0	50,0	100,0
Singapur	20,0	17,0	37,0	54,1	45,9	100,0
Sri Lanka	8,0	15,0	23,0	34,8	65,2	100,0
Tailandia	3,0	3,0	6,0	50,0	50,0	100,0
Taiwán, China	2,2	13,7	15,9	13,8	86,2	100,0
Tayikistán	2,0	20,0	22,0	9,1	90,9	100,0
Turquía	0,0	20,0	20,0	0,0	100,0	100,0
Turkmenistán	9,0	11,0	20,0	45,0	55,0	100,0
Uzbekistán	0,1	12,0	12,1	0,8	99,2	100,0
Vanuatu	4,0	4,0	8,0	50,0	50,0	100,0
Vietnam	8,0	14,0	22,0	36,4	63,6	100,0
Yemen	7,0	11,0	18,0	38,9	61,1	100,0
Mínimo	**0,0**	**0,0**	**4,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**
Máximo	**21,0**	**30,0**	**51,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Promedio	**6,7**	**10,5**	**17,2**	**38,9**	**61,1**	**100,0**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la AISS.

Los países de Asia y Oceanía tienen en promedio una tasa de 17,2%, similar a la de los de América del Sur, aunque con una heterogeneidad importante de parámetros. Hay países con tasas muy bajas como Israel (4,0%), Tailandia (6,0%), Pakistán (6,0%) o Myanmar (6,0%) y otros con tasas muy altas como Nepal (51,0%), Singapur (37,0%) o India (28,5%).

Otra característica observada es que, al igual que lo que sucede en África, la proporción promedio del aporte de empleadores es mayor que la de los empleados (38,9%-61,1%) en forma más pronunciada que en las otras zonas geográficas observadas.

[7] Se financia con impuestos generales a la renta y bienes y servicios.

Cuadro 6. Tasa de aportes y porcentajes de aporte de trabajadores y empleadores en África (2026)

País	Tasa de aporte para los riesgos de IVS (%)			Proporción de aporte de trabajadores y empleadores (%)		
	Trabajador	Empleador	Total	Trabajador	Empleador	Total
Angola	3,0	8,0	11,0	27,3	72,7	100,0
Argelia	7,0	11,5	18,5	37,8	62,2	100,0
Benin	3,6	6,4	10,0	36,0	64,0	100,0
Botswana[8]	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso	5,5	8,5	14,0	39,3	60,7	100,0
Burundi	4,0	6,0	10,0	40,0	60,0	100,0
Cabo Verde	3,0	7,0	10,0	30,0	70,0	100,0
Camboya	2,0	2,0	4,0	50,0	50,0	100,0
Camerún	4,2	4,2	8,4	50,0	50,0	100,0
Centroafricana, República	3,0	4,0	7,0	42,9	57,1	100,0
Chad	3,5	5,0	8,5	41,2	58,8	100,0
Congo	4,0	8,0	12,0	33,3	66,7	100,0
Congo, República Democrática del	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Costa de Marfil	6,3	7,7	14,0	45,0	55,0	100,0
Egipto	10,0	13,0	23,0	43,5	56,5	100,0
Eswatini	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Etiopía	7,0	11,0	18,0	38,9	61,1	100,0
Gabón	2,5	5,0	7,5	33,3	66,7	100,0
Gambia	5,0	10,0	15,0	33,3	66,7	100,0
Ghana	5,5	13,0	18,5	29,7	70,3	100,0
Guinea	2,5	4,0	6,5	38,5	61,5	100,0
Guinea Ecuatorial	4,5	21,5	26,0	17,3	82,7	100,0
Guinea-Bissau	8,0	14,0	22,0	36,4	63,6	100,0
Kenya	6,0	6,0	12,0	50,0	50,0	100,0
Lesotho[9]	-	-	-	-	-	-
Liberia	4,0	4,0	8,0	50,0	50,0	100,0
Libia	5,1	14,4	19,5	26,3	73,7	100,0
Madagascar	1,0	9,5	10,5	9,5	90,5	100,0
Malawi	5,0	10,0	15,0	33,3	66,7	100,0
Malí	3,6	5,4	9,0	40,0	60,0	100,0
Marruecos	4,0	7,9	11,9	33,3	66,7	100,0
Mauricio	1,5	3,0	4,5	33,3	66,7	100,0

[8] Hay un sistema de contribución obligatoria para funcionarios públicos y para el resto de la población se financia con impuestos generales.
[9] Se financia con impuestos generales. También existen fondos de pensiones ocupacionales no obligatorios en los sectores públicos y privados con tasas variadas de contribución.

Mauritania	1,0	8,0	9,0	11,1	88,9	100,0
Mozambique	3,0	4,0	7,0	42,9	57,1	100,0
Namibia	0,9	0,9	1,8	50,0	50,0	100,0
Níger	5,3	6,3	11,5	45,7	54,3	100,0
Nigeria	8,0	10,0	18,0	44,4	55,6	100,0
Ruanda	3,0	3,0	6,0	50,0	50,0	100,0
Santo Tomé y Príncipe	4,0	6,0	10,0	40,0	60,0	100,0
Senegal	5,6	8,4	14,0	40,0	60,0	100,0
Seychelles	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Sierra Leona	5,0	10,0	15,0	33,3	66,7	100,0
Sudáfrica[10]	-	-	-	-	-	-
Sudán	8,0	17,0	25,0	32,0	68,0	100,0
Tanzanía	10,0	10,0	20,0	50,0	50,0	100,0
Togo	4,0	12,5	16,5	24,2	75,8	100,0
Túnez	4,7	7,8	12,5	37,9	62,1	100,0
Uganda	5,0	10,0	15,0	33,3	66,7	100,0
Yibuti	4,0	4,0	8,0	50,0	50,0	100,0
Zambia	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0	100,0
Zimbabwe	4,5	4,5	9,0	50,0	50,0	100,0
Mínimo	**0,9**	**0,9**	**1,8**	**9,5**	**50,0**	**100,0**
Máximo	**10,0**	**21,5**	**26,0**	**50,0**	**90,5**	**100,0**
Promedio	**4,6**	**7,8**	**12,4**	**38,6**	**61,4**	**100,0**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la AISS.

Los países de África presentan en promedio una tasa de contribución de 12,4%, similar a la del promedio de América del Norte, Central y el Caribe. Se observan muchos países con tasas de aportación muy bajas; se pueden contabilizar 15 que tienen tasas menores al 10%, mientras que otros como Guinea Ecuatorial, Sudán o Egipto tienen tasas establecidas de 26,0%, 25,0% y 23,0%, respectivamente.

Al igual que lo que sucede en Asia y Oceanía, la proporción de aportes personales respecto a los patronales para el promedio de los países es de las más bajas entre las zonas geográficas analizadas con una relación de 38,6%-61,4%.

3. La situación comparada de Uruguay y el diálogo social en torno a las tasas de contribución

El régimen general predominante en Uruguay establece una tasa total de aportes del 22,5% del salario[11]. Esta tasa es algo más alta que el promedio global (15,7%) y es similar al promedio de los países de Europa. Entre los 192 países observados, ordenados desde las mayores tasas de contribución

[10] Se financia con impuestos generales.

[11] Aun así, al igual que muchos de los países considerados, existen algunos regímenes especiales para sectores ocupacionales (como el rural, el civil o el de la construcción) con tasas de aporte diferentes.

a las menores, Uruguay se ubicaría en el lugar 40. En la región, Uruguay se ubica por debajo de Brasil (27,5%) y con tasas similares a Paraguay (23,0%) y Argentina (21,8%).

Del 22,5% de contribución, el 15% corresponde al trabajador y el restante 7,5% al empleador, por lo que la relación de proporción entre ambas contribuciones es de 66,7%-33,3%. La proporción de la contribución de los empleadores se encuentra en general entre las más bajas considerando el promedio global y aún dentro de América del Sur, única zona geográfica de las estudiadas donde en promedio los aportes personales son mayores que los patronales (53,1%). Si ordenamos los países del mundo con menor proporción relativa de aportes patronales (y por ende, mayor proporción de aportes personales), Uruguay se ubicaría en el lugar 14.

Más allá de que, desde una perspectiva económica, tanto los aportes personales como patronales pueden analizarse en conjunto como contribución total por la actividad de la persona trabajadora, la distinción entre ambos tiene relevancia en Uruguay en tanto el aporte patronal ha sido utilizado históricamente como parámetro de ajuste para llevar adelante políticas sectoriales de promoción o de dinamización de ciertas actividades. Se trata de un mecanismo desarrollado al menos desde mediados del Siglo XX con el objetivo de promover actividades e instituciones (culturales, educativas, religiosas, etc.) y desde la década de los 90 con fines más directamente económicos y que pueden impactar a su vez en la recaudación del sistema de seguridad social (BPS-AEA, 2004). Las distintas iniciativas de incentivos a través de estas exoneraciones han tenido un carácter tanto acotado como permanente. En la actualidad existe una diversidad de disposiciones de exoneraciones totales o parciales acumuladas a través de los años que cristalizan políticas con distintos objetivos. Estas exoneraciones implican un monto significativo de resignación de ingresos para el sistema de seguridad social, por ejemplo, para el 2024 representó el 4,5% de la recaudación total (BPS-AEA, 2025).

Además, cabe observar que la complejidad resultante de esta acumulación de políticas podría afectar la transparencia del sistema, dificultando la evaluación del impacto de cada una de ellas, así como la ponderación adecuada de los aportes patronales como parámetro global de la financiación de la seguridad social.

En los últimos años, el sistema de seguridad social en Uruguay ha sido objeto de revisiones políticas y técnicas comprehensivas, sistematizando evaluaciones del cumplimiento de sus objetivos y de sus dificultades y orientadas a la formulación de reformas. En el 2020 se creó la Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS) "…en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para realizar un diagnóstico del sistema previsional uruguayo y presentarle al Poder Ejecutivo recomendaciones para su reforma"[12]. En el ámbito de esta comisión se desarrollaron espacios de intercambio con diversas organizaciones involucradas de la sociedad civil y se organizaron jornadas temáticas que fueron abordando en profundidad los distintos aspectos del sistema.

En el documento de Diagnóstico elaborado por el CESS (2021) surge como uno de los problemas la fragmentación de los regímenes de contribución, que "…supone tasas de aportación sobre salarios que presentan diferencias tanto entre las entidades gestoras, como a la interna de ellas" (2021, p. 66). Los

[12] https://cess.gub.uy/es

distintos regímenes presentan una heterogeneidad que “no tiene fundamento previsional y afecta una adecuada valoración del equilibrio o desequilibrio financiero de los beneficios jubilatorios contributivos”, “conspira con la deseable neutralidad en lo que respecta a las tasas de imposición sobre el trabajo”, “distorsiona la asignación de recursos de la economía, generando pérdidas de eficiencia” y que “lleva implícita una subestimación de las necesidades de asistencia financiera de los subsistemas estatales” (2021, p. 67). Respecto al monto de las contribuciones, la CESS evaluó que “las tasas de aportación sobre el trabajo resultan elevadas en la comparación internacional” (2021, p. 66) y no se visualizó como parámetro de ajuste viable para mitigar significativamente el desequilibrio financiero del sistema.

Luego, desde el 2025 se lleva adelante un nuevo proceso de diálogo social a nivel nacional con el fin de “alcanzar los acuerdos más amplios posibles entre el Poder Ejecutivo, los partidos políticos y los actores sociales más representativos sobre la protección social del mañana”[13]. En él han participado distintos actores, organizaciones e instituciones en audiencias, conversatorios y seminarios en torno a los ejes temáticos: Sistemas de cuidados, Protección a la infancia, Protección a las personas activas y Jubilaciones y pensiones, por lo que implica un alcance a todo el sistema previsional y de cuidados del Uruguay.

En ambos procesos participativos, distintos actores han propuesto modificaciones en las tasas de contribuciones personales y patronales, tanto al alza como a la baja, la revisión de exoneraciones, la implementación de sistemas progresivos, así como la unificación de los distintos regímenes. También ha surgido la temática de la creciente automatización de los procesos de trabajo en tanto “reduce el empleo y erosiona la base salarial contributiva” (Diálogo Social, 2025a) y las alternativas para incluir estas nuevas realidades a los esquemas de financiamiento de la seguridad social. Otro de los temas que han resurgido es la necesidad de actualizar y homogeneizar las fórmulas de cálculo de los aportes patronales de los distintos regímenes existentes. Por ejemplo, una de las propuestas apunta a la creación de un régimen de aporte patronal mínimo (con base en los ingresos por ventas y la deducción de los aportes patronales vigentes), que corrija el amplio espectro de regímenes que presentan excepciones como a tener en cuenta las transformaciones en el mercado laboral respecto la automatización y la incorporación de tecnología (Diálogo Social, 2025b).

La diversidad de las miradas y de las propuestas refleja también que las contribuciones a la seguridad social sobre el trabajo son un parámetro complejo, cuya modificación tiene consecuencias en diversos objetivos de la política pública y a su vez resulta difícil por la afectación del financiamiento de la seguridad social, de subsistemas económicos y sociales y de los múltiples intereses sectoriales. Como pudo observarse, en el mundo hay una gran diversidad de instrumentaciones de este parámetro que, si bien presentan algunas particularidades en las zonas geográficas analizadas, dependen en buena medida del desarrollo y arquitectura de los sistemas de seguridad social de cada país. Los procesos de diálogo social ayudan a que las propuestas puedan tener una mayor pluralidad y sistematicidad de insumos para la elaboración de modificaciones o actualizaciones a las problemáticas contemporáneas de este instrumento.

[13] https://dialogosocial.uy/que-es-el-dialogo-social

4. Bibliografía

AISS, 2026. *Tasas de cotización del empleado y del empleador (%), por régimen*. Sitio WEB: https://www.issa.int/es/databases/country-profiles/contribution-rates (Consultado en Abril 2026).

BPS-AEA, 2004. Exoneraciones de aportes patronales del Banco de Previsión social. Algunos de sus efectos en los programas de Previsión Social. *Comentarios de Seguridad Social Nº 2*. BPS-Asesoría Económica y Actuarial.

BPS-AEA, 2025. Recaudación por punto de aportes jubilatorios. Año 2024. *Comentarios de Seguridad Social Nº 122*. BPS-Asesoría Económica y Actuarial.

Calligaro, F. y Cetrángolo, O. 2023. El financiamiento de la protección social universal: la relevancia y el impacto de las cotizaciones a la seguridad social sobre el mercado laboral. *Documento de Trabajo WIEGO Nº 47*.

Caristo, A. 2013. Estudio comparado de parámetros del Régimen Jubilatorio en un Sistema de Prestaciones Definidas. *Comentarios de Seguridad Social Nº 40*. BPS-Asesoría en Políticas de Seguridad Social.

CESS, 2021. Diagnóstico del Sistema Previsional Uruguayo. Informe de la Comisión de Expertos en Seguridad Social.

Chen, D. y Beetsma, R. 2015. Mandatory Participation in Occupational Pension Schemes in the Netherlands and Other Countries: an Update. *Netspar Academic Series*. Network for studies in Pensions, Aging and Retirement.

Diálogo Social, 2025a. Informe Conversatorios. Departamento de Ciencias Políticas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

Diálogo Social, 2025b. Relatoría de Seminario de Diálogo: Evidencia para repensar el régimen de jubilaciones y pensiones I: piso de bienestar, pilar de reparto intergeneracional y financiamiento. Departamento de Ciencias Políticas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

Naranja, M. 2009. Tasas de aportación personales y patronales al Sistema de Seguridad Social. Un análisis comparado a nivel de regiones. *Comentarios de Seguridad Social Nº 23*. BPS-Asesoría en Políticas de Seguridad Social.