



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**ELECCIÓN INDIVIDUAL DE MODALIDADES DE PENSIÓN EN
HONDURAS**

SUSTENTADO POR:

BELKYS YASMÍN MARTÍNEZ CABRERA

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS**

TEGUCIGALPA, F. M.,

HONDURAS, C.A.

MAYO, 2013

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LÉSTER LÓPEZ

VICERECTOR ACADÉMICO

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JEFFREY LANSDALE

**ELECCIÓN INDIVIDUAL DE MODALIDADES DE PENSIÓN EN
HONDURAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

MÁSTER EN

ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS

ASESOR METODOLÓGICO

MIRIAM DESIREÉ GARCÍA FLORES

ASESOR TEMÁTICO

JOSÉ EVELIO SERRANO TOBÍAS

MIEMBROS DE LA TERNA:

JOSÉ GUILLERMO BERLIOZ

ADALBERTO MÉNDEZ

JOSÉ EFRAÍN DERAS

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por llenarme de bendiciones y oportunidades, especialmente en esta ocasión de continuar con mis estudios y darme en todo momento la fortaleza para alcanzar mis metas.

Le doy gracias a mi madre quien ha sido mi fuente de inspiración, por sus valores que me inculcó y sobre todo porque me dio un excelente ejemplo de vida a seguir. Tengo la certeza que desde el cielo comparte la felicidad de ver mis logros alcanzados.

A mis hermanos Edilberto y Melvin por su apoyo incondicional.

A Léster David Padilla, por ser una parte muy importante de mi vida.

Un reconocimiento y agradecimiento especial al Licenciado José Evelio Serrano, por su dedicación; sus vastos conocimientos y su invaluable asesoría me fueron fundamentales para la culminación de este nuevo logro.

Agradezco a mi profesora y asesora de tesis Licenciada Mirian Desireé García, por todo el apoyo, experiencia y conocimientos para guiarme en este proceso de investigación de manera profesional.



FACULTAD DE POSTGRADO

ELECCIÓN INDIVIDUAL DE MODALIDADES DE PENSIÓN EN HONDURAS

AUTOR:

Belkys Yasmín Martínez Cabrera

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las características y coberturas de los fondos de pensiones de jubilación bajo la modalidad obligatoria, que brindan las instituciones públicas del estado y la empresa privada en Honduras, para determinar su mejoramiento a través de una alternativa que contribuya a la calidad de vida del jubilado y, a la vez, permita alcanzar a los sectores más desfavorecidos. Esta investigación presentó un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, en donde se comprobó, a través de las fuentes secundarias consultadas, que en Honduras existe inequidad en la administración de fondos de pensiones de jubilación por parte de las instituciones de previsión social. Se determinó la necesidad de ordenar el actual sistema, a fin de brindar al trabajador una opción que se adapte mejor a sus posibilidades, a través de un sistema unificado y estructurado de capitalización individual, que permita alcanzar el mejoramiento del bienestar social de la población trabajadora hondureña. Por consiguiente, se recomienda adoptar en Honduras el sistema de capitalización individual a través de la implementación de un Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones AFPs, la cual se realice a través de una transición gradual de los cotizantes de la fuerza laboral privada a este modelo alternativo e implementado en otros países Latinoamericanos; y, de esta forma ayudar a resolver las dificultades del sistema de pensión de jubilación, contribuyendo, así, a la seguridad social del trabajador hondureño.

Palabras claves: Fondos de Pensión, Jubilación, Previsión Social, Trabajador.



GRADUATE SCHOOL

INDIVIDUAL SELECTION OF PENSION FUND ALTERNATIVES IN HONDURAS

AUTHOR:

Belkys Yasmín Martínez Cabrera

ABSTRACT

This research aims to analyze the main features and coverage of pension funds in the form required, providing the state's public institutions and private enterprise in Honduras, to determine their improvement through an alternative that contributes to the quality of life of the retiree and, in turn, allows to reach the most disadvantaged. This research presented a qualitative approach with descriptive scope, where it was found, through secondary sources consulted in Honduras there is inequity in the administration of pension funds by the social security institutions. We determined the need to manage the current system in order to provide workers a choice that best suits their ability, through a unified and structured individual capitalization that achieves the social welfare improvement of the working population Honduras. Therefore, it is recommended that in Honduras the individual capitalization system through the implementation of a system of Pension Fund Administrators AFPs, which is done through a gradual transition from the contributors of the private workforce this model alternative and implemented in other Latin American countries, and, in this way help solve the difficulties of the pension system, thereby contributing to social security Honduran worker.

Keywords: Pension Funds, Retirement, Social Security, Worker.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES	3
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	5
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	7
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	8
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	8
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.5 VARIABLES DE ESTUDIO.....	9
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	10

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	12
2.1.1 PRINCIPALES CONCEPTOS Y DEFINICIONES	12
2.2 MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE PENSIÓN EN HONDURAS	14
2.2.1 HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS	14
2.2.2 LEY DEL FONDO PRIVADO DE PENSIONES.....	16
2.2.3 REGULACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIÓN PÚBLICO	16
2.3 CARACTERÍSTICA INDIVIDUAL DEL FONDO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO EN HONDURAS	18

2.4 CARACTERÍSTICA DEL FONDO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEL SECTOR PRIVADO EN HONDURAS	21
2.4.1 SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	24
2.4.2 ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA UNAH.....	25
2.5 MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES DE LA AFP	26
2.6 OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DE LOS SISTEMAS DE PENSIÓN	29
2.7 FACTORES ECONÓMICOS Y SOCIALES QUE INCIDEN EN LA PERCEPCIÓN DEL FONDO PRIVADO DE PENSIÓN EN HONDURAS	34
2.7.1 FUENTES DE INGRESO.....	35
2.7.2 CULTURA DE PREVISIÓN.....	37

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.2 TÉCNICAS EN INSTRUMENTOS APLICADOS	39
3.2.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS.....	40
3.2.2 FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIAS.....	40

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 INSTITUCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.....	41
4.1.1 RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS	42
4.1.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	50

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.....	52
5.2 RECOMENDACIONES.....	53

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

6.1 ESTABLECIMIENTO DEL SISTEMA AFP EN HONDURAS.....	54
6.2 INTRODUCCIÓN.....	54
6.3 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	55
6.4 ASPECTO LEGAL.....	56
6.5 ASPECTOS ECONOMICOS.....	57
6.6 ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.....	61

BIBLIOGRAFÍA.....	66
--------------------------	-----------

ANEXOS	71
---------------------	-----------

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mercado de trabajo es un tema que representa un verdadero desafío, debido principalmente a la falta de fuentes de trabajo para millones de personas en el mundo y, en particular, en Honduras, donde el desempleo aumenta cada día, en detrimento de las condiciones de vida y de bienestar de la población.

Es por ello que el gobierno y la empresa privada tienen un gran reto por resolver y que sólo puede ser solucionado a través del rápido crecimiento de la economía hondureña, lo que significa un rápido crecimiento del Producto Interno Bruto real, en forma sostenible y estable por diez años consecutivos, según lo establecido por el Banco Mundial para países en vías de desarrollo. Las fuentes de ingreso para la población se agotan, lo cual conduce a un incremento en los niveles de pobreza, que lleva a otro gran desafío, cual es la seguridad social y el aseguramiento de una adecuada calidad de vida en la vejez o ante eventualidades de despido.

El trabajador busca mantener cierta estabilidad económica a lo largo de su ciclo de vida; sin embargo, existe vulnerabilidad cuando llega a la edad de la jubilación y, principalmente, ante la eventualidad de un retiro inesperado antes del cumplimiento de la edad establecida como requisito de jubilación.

El gobierno, contribuye a través de la implementación de disposiciones aplicadas por instituciones dedicadas a la administración de fondos de pensiones bajo, diferentes modalidades, a los cuales el trabajador de la empresa pública y privada tiene que realizar aportaciones obligatorias, con el objetivo de obtener protección, para así, hacerle frente a determinadas circunstancias, entre ellas el retiro laboral por vejez, invalidez o muerte.

Existe la posibilidad que el trabajador opte por cotizar voluntariamente a un fondo de pensión de índole privado, en convenio con la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP); sin embargo, en el país, la población que posee una cultura de previsión para la jubilación es relativamente baja, principalmente por falta de conocimiento.

Es necesario adoptar y socializar un sistema de AFPs, para que los trabajadores hondureños conozcan las alternativas de los fondos de pensión existentes y prevengan, en base a su realidad económica, para hacerle frente al desempleo eventual y mejorar las posibilidades económicas futuras de protección en la vejez.

Por lo anterior, esta investigación centra su atención en conocer y analizar la elección de forma individual que tiene el trabajador hondureño, de modalidades de pensión por vejez bajo la característica obligatoria, que actualmente ofrecen las instituciones del gobierno de Honduras y, a la vez, la alternativa de pensión que las empresas privadas hondureñas establecen como parte de sus disposiciones internas, mediante deducción por planilla a sus empleados, en convenio con las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) que para tal propósito sean creadas.

La investigación tiene como objetivo conocer la contribución y cobertura de forma individual de las modalidades de pensión ofrecidas al trabajador en la actualidad y presentar una opción alternativa como las AFPs, a lo cual puede optar el trabajador durante su vida activa.

Este documento está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, define el problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la realización del trabajo, con el propósito de identificar la alternativa de forma individual de las diferentes modalidades de pensión existentes en Honduras.

Capítulo II, se presenta el marco teórico en el que se da a conocer la definición de conceptos, cobertura de programas en sus diferentes modalidades de pensión de jubilación existentes para el trabajador activo.

Capítulo III, se da a conocer la metodología de investigación utilizada, la cual es de carácter cualitativo, y la cual explica el diseño de la investigación.

Capítulo IV, se muestran los resultados obtenidos en la investigación realizada a través de las diferentes fuentes.

Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones elaboradas de acuerdo al resultado de la investigación.

Capítulo VI, expresa la aplicabilidad de la investigación, en donde se identifican las oportunidades que conlleva la adopción de un sistema de AFPs, para atender las diferentes necesidades del trabajador activo y se hace una propuesta de adopción de este, al igual que lo han hecho países, como Chile y El Salvador, y que pondría en orden el actual sistema de pensiones y jubilaciones en Honduras.

La importancia del presente aporte radica en que permitiría considerar las necesidades y demandas de las modalidades de pensión que tienen los trabajadores hondureños; asimismo, representa un importante medio para evaluarlos, con el fin de expresar la forma de intensificar la cobertura del sistema de pensiones y jubilaciones, a través de un sistema unificado y estructurado de capitalización individual por medio de la AFP y, de esta manera, alcanzar el mejoramiento del bienestar social de la población trabajadora en Honduras.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La creación de sistemas de seguridad social ha sido un tema introducido en diferentes países a nivel mundial. Vigilar por la seguridad de la población es una labor que ha tenido que enfrentar las distintas economías del mundo, considerando los cambios constantes y acelerados en cuanto a longevidad y otros factores que inciden en la sostenibilidad económica de la sociedad y que busca aliviar la situación de pobreza que atraviesan los trabajadores y sus familias para confrontar las necesidades humanas e inseguridades de invalidez, vejez y muerte.

Según Moreno María Elena (2011), la iniciativa a nivel mundial de la seguridad social nace en Alemania, como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión tanto de las iglesias, como de algunos grupos políticos y de sectores académicos de la época. En primer lugar los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro, las cooperativas de consumo y los sindicatos. Eran los tiempos en que Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, del 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

En el continente americano una de las grandes potencias del mundo, Estados Unidos de América, consideró por primera vez la intención de implementar sistemas de jubilación en el año de 1934, siendo Presidente Franklin D. Roosevelt, con el objeto de estudiar a fondo el problema de inseguridad económica. Roosevelt, anunció su intención de establecer un programa de seguridad social. Antes del siglo XX, la mayoría de las personas de este país, vivían y trabajaban en el campo y su seguridad económica la proveía la familia. La Revolución Industrial cambió este panorama, la familia extensa y la granja familiar como fuentes de seguridad económica, se hicieron menos comunes. La Gran Depresión de 1929 produjo una crisis en la vida económica de este país y bajo estas condiciones, fue como empezó la ley del Seguro Social. (GobiernoUSA.gov, 2013)

La seguridad social en América Latina surgió tempranamente en la década de 1920 y 1930. Entre los países pioneros por su mayor desarrollo relativo se encuentran Chile, Argentina, Uruguay y Brasil; el sistema de seguridad social surgió tempranamente con prestaciones generosas para los grupos privilegiados como las Fuerzas Armadas, empleados públicos y subsistemas de protección más pobres para la mayoría de la población. La extensión de la cobertura, la generosidad en las prestaciones, la mala administración de los fondos, conjuntamente con el envejecimiento de la población y la maduración de los regímenes de pensión provocaron a su vez tempranamente desequilibrios actuariales y financieros. (Elter, 1999)

La historia de la seguridad social en Honduras nace como resultado de la huelga obrera en el año de 1954 en que los trabajadores se enfrentaron valientemente contra las compañías bananeras de la Costa Norte. (Williams, 2009)

Lo anterior precede a la creación del Instituto Hondureño de Seguridad Social en 1959 referenciado a la atención médica y la pensión por jubilación que brinda cobertura al sector público y privado.

En este sentido, y en el marco legal, el establecimiento de leyes y decretos en Honduras da origen a la creación de instituciones públicas y privadas que brindan atención a fin de asegurar la protección social a través de fondos de pensiones de jubilaciones en beneficio de la población.

1.3 DEFINICION DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

En Honduras existe inequidad en la administración de fondos de pensiones de jubilación por parte de las instituciones de previsión social; asimismo, existe ausencia de beneficios unificados y estructurados para la clase trabajadora hondureña.

Los beneficiarios, que en la mayoría están asegurados al sistema de pensión por jubilación bajo la modalidad obligatoria, son los trabajadores de la empresa privada y la empresa pública, quienes por ley están forzados a contribuir a un fondo de reserva para mantener la calidad de vida ante la jubilación.

Entre las instituciones de prevision social existentes en la actualidad, se puede mencionar:

1. Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA).
2. Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP).
3. Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH).
4. Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).
5. Instituto de Previsión Militar (IPM).
6. Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida (AFP Atlántida).

Existen en el país otras instituciones que ofrecen programas de jubilaciones o retiros para profesionales autónomos, como por ejemplo: médicos, periodistas, abogados, etc. Asimismo fondos de pensiones de empresas que están dirigidos solo para una empresa o grupo de empresas.

A pesar de la existencia de estas instituciones, la población trabajadora presenta necesidades insatisfechas en cuanto a la cobertura del sistema de pensiones en el país. Actualmente existen alrededor de 8.4 millones de habitantes y la clase trabajadora que acceden al sistema de pensión de jubilación, está representado por la población económicamente activa (PEA) que es de 3.3 millones de personas. Estudios efectuados revelan que alrededor del 20%, tienen importantes déficit de cobertura por quintil de ingresos y el quintil más pobre de la población, prácticamente no tiene representación en los asegurados al sistema; en cambio el quintil más rico tiene una representación en torno al 45%, parecida al promedio de cobertura de los países de Latinoamérica con cobertura previsional media (TIPS Trabajo de Investigación en Políticas Públicas, 2011)

Según publicación en el Diario “La Tribuna” (2012), el informe generado por el Instituto Nacional de Estadísticas plantea que la población demanda acceso a la vivienda, oportunidades de empleos, educación, salud y otras necesidades básicas a las que el 60 % no tiene acceso. Asimismo, la PEA representa únicamente 3.3 millones, la población ocupada 3.2 millones donde 1,183,426 son empleados de la empresa privada y 205,982 de la empresa pública; el resto son asalariados, no asalariados u ocupados por cuenta propia.

Lo anterior determina que la PEA que trabaja en la empresa privada o pública cotiza al sistema de pensiones y jubilaciones, por las regulaciones establecidas por el gobierno. Mientras tanto a la población trabajadora del sector informal, que percibe bajos ingresos económicos, se le dificulta tener la capacidad de ahorrar para cotizar a un sistema de pensión privado. Los trabajadores que quedan al margen del sistema de pensiones y jubilaciones, tanto de la modalidad obligatoria pública como voluntaria privada, se verán seriamente afectados para lograr la satisfacción de sus necesidades o el mejoramiento de la calidad de vida durante su vejez, lo cual repercute en un aumento de los niveles de pobreza en el país.

El Banco Mundial calcula que el 40% de la fuerza laboral mundial, lo que incluye a los trabajadores de los países ricos, cuenta con cobertura de un plan de pensión, aunque si dejamos de lado la fuerza laboral de los países en desarrollo, las cifras disminuyen drásticamente. En los países pobres, se estima que sólo el 25% de los trabajadores tienen cobertura. “Algunos de estos países carecen totalmente de cobertura y en las naciones de bajo ingreso por ejemplo, sólo un 10% de la fuerza laboral se beneficia de un plan de pensiones, los que suelen ser empleados públicos (Grupo del Banco Mundial, 2005)

1.3.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

El problema que se trata de resolver con la presente investigacion es que ante la ausencia de alternativas individuales de pensiones y de jubilaciones, ya que sólo existe la modalidad obligatoria aprobada por el gobierno, se disponga de una opción alternativa, mediante la implementación de un Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs), que permita ordenar el actual sistema y brinde al trabajador una opción que se adapte mejor a sus posibilidades. Dado que ya existe la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones; se requiere de la aprobación por parte del Estado de una normativa que adopte el sistema de las AFPs como encargadas de la previsión social e integre los regímenes actuales al propuesto, para lograr una mayor eficiencia.

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta Principal

¿Cuál sería la alternativa apropiada para impulsar el sistema de pensión por jubilación bajo la modalidad obligatoria que permita el aseguramiento de la calidad de vida en la vejez o ante eventualidades de despido del trabajador hondureño?

Preguntas Específicas

1. ¿Cuáles son las características y la cobertura de los fondos de pensión de jubilación que brindan las instituciones de previsión social pública y privada bajo la modalidad obligatoria en Honduras?

2. ¿Cuál es la situación actual de las instituciones públicas y privadas en relación a la administración de reservas del fondo de pensión de los jubilados?
3. ¿Cuáles son los factores que pueden limitar la satisfacción de necesidades del trabajador hondureño que provee a un fondo de pensión de jubilación bajo el esquema obligatorio y voluntario?
4. ¿Qué alternativas de solución se pueden brindar, a fin de garantizar el mejoramiento por parte de las instituciones de previsión social existentes en relación al aseguramiento de la calidad de vida en la vejez o ante la eventualidad de despido?
5. ¿Cuál es la necesidad actual de adoptar una política pública de creación de un sistema de pensiones de jubilación a través de las AFPs?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las características y coberturas de los fondos de pensiones de jubilación bajo la modalidad obligatoria, que brindan las instituciones públicas del estado y la empresa privada en Honduras, para determinar su mejoramiento a través de una alternativa que contribuya a la calidad de vida del jubilado y, a la vez, permita alcanzar a los sectores más desprotegidos.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las características y la cobertura de los fondos de pensión de jubilación que brindan las instituciones de previsión social pública y privada bajo la modalidad obligatoria en Honduras.
2. Determinar la situación actual de las instituciones públicas y privadas en relación a la administración de reservas del fondo de pensión de los jubilados.
3. Identificar los factores que pueden limitar la satisfacción de necesidades del trabajador hondureño que provee a un fondo de pensión de jubilación bajo el esquema obligatorio y voluntario.

4. Definir alternativas de solución que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida en la vejez o ante eventualidades de despido por parte de las instituciones de previsión social existentes o que no están cubiertos por ningún programa de pensiones y jubilaciones.
5. Verificar la necesidad de normar y adoptar en forma generalizada un sistema de pensiones a través de las AFPs.

1.5 VARIABLES DE ESTUDIO

Una variable se define como una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible a medirse. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando pueden ser relacionadas con otras. (Roberto Hernández Sampieri, 1991)

Las variables consideradas en el presente estudio, sometidas a observación y análisis para medir su influencia o variación, es una variable dependiente denominada Modalidades de Pensión de Jubilación y cinco variables independientes las cuales son: seguridad social, la cultura de previsión, fuentes de ingreso, esperanza de vida y estabilidad económica. Estas variables son de tipo cualitativa y están presentadas sin orden intrínseco; contribuyen a describir las características que nos dan soporte para explicar su influencia en el objeto de la investigación.

Con el objetivo de ofrecer mayor claridad respecto a las variables que se intentan explicar, se presenta un esquema que muestra las principales características de estudio de esta investigación:

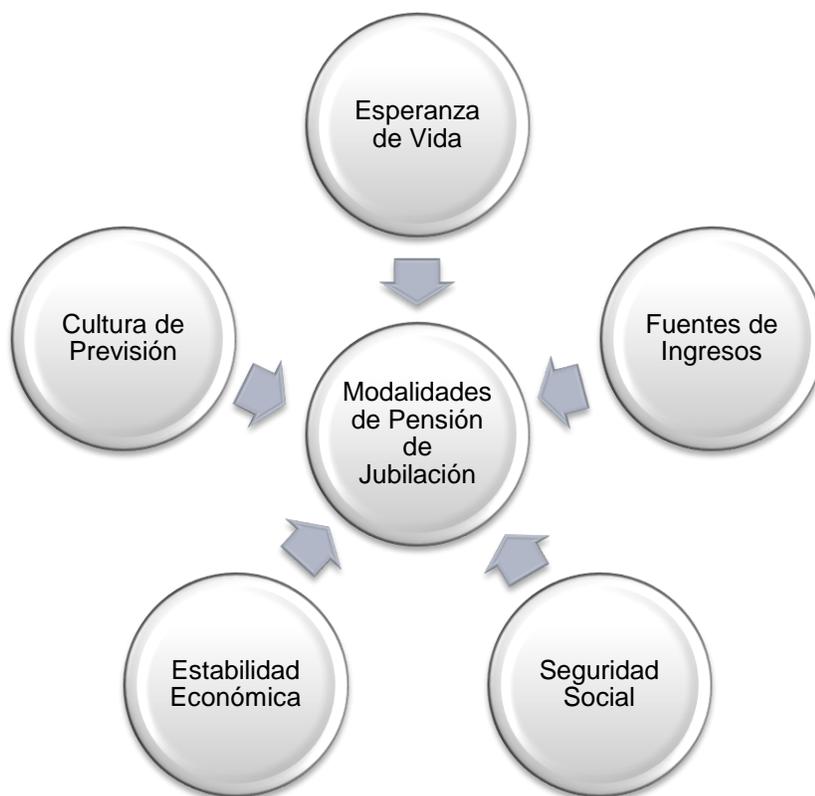


Figura 1. Variables de Estudio

1.6 JUSTIFICACIÓN

El presente estudio responde al interés de investigar la situación actual de la elección de forma individual de las modalidades de pensión actualmente existente en Honduras. Proporcionar información que describa las alternativas en las cuales el trabajador hondureño puede participar mediante la aportación de un fondo que provisione económicamente en la jubilación o el eventual despido, bajo la modalidad obligatoria, desde dos perspectivas:

La primera es la aportación establecida por parte del Estado como medida de protección social y; la utilidad de considerar la situación actual de las instituciones públicas de previsión social, en cuanto a la administración de las reservas de fondos para la jubilación y los desafíos que representan para los actuales y futuros jubilados

del sector público; esto se plantea por la ausencia de recursos que garanticen la satisfacción de las necesidades básicas a las que tiene derecho el pensionado.

La segunda perspectiva es la aportación estipulada por reglamentos internos de la empresa privada, a través de convenios realizados con una Administradora de Fondos de Pensión (AFP), por medio de deducciones quincenales o mensuales, al valor devengado por el empleado, a fin de garantizar el bienestar económico en la vejez; como parte de la responsabilidad social empresarial.

En Honduras existe únicamente una AFP que es la Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida, que ofrece la oportunidad de afiliación, tanto al empleador como al empleado, a un Fondo Empresarial de Pensiones, fundamentado en un fondo contributivo mediante un porcentaje estipulado de aportación del patrono y del trabajador que promueve el ahorro patrimonial, con la intención de que el trabajador alcance un nivel de vida digno al momento del retiro laboral.

La colaboración que este trabajo de investigación aporta es conocer el enfoque actual de los sistemas de seguridad social bajo las modalidades de sistemas de pensión de jubilación, a que tiene derecho el trabajador hondureño y, asimismo, dar viabilidad al sistema de las AFPs, que ya fue aprobado, a fin de prevenir una adecuada calidad de vida en el jubilado.

Este trabajo se realiza como una contribución al Gobierno de la República para que se ordene el actual sistema de pensiones y jubilaciones y, además, para aliviar la incertidumbre y la carga al Estado, debido a que la situación económica del país es atraviesa por un difícil momento, tanto por el lento crecimiento del PIB real 3.4%, según el Banco Mundial, debe ser del 8%, así como por el abultado déficit fiscal del Gobierno Central que, a diciembre del 2012, fue de 6.0%.

El déficit fiscal del Gobierno Central está siendo financiado con deuda interna, deuda externa y con aumento de impuestos, lo cual tendrá un fuerte impacto en la tasa inflacionaria del país y, por consiguiente, un mayor deterioro de la calidad de vida de la población, así como mayores compromisos de parte del gobierno en el futuro, que comprometen la estabilidad macroeconómica del país.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1. PRINCIPALES CONCEPTOS Y DEFINICIONES

SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social busca proteger a los individuos ante circunstancias previstas o imprevistas, permanentes o temporales que mermen la capacidad económica del individuo, frente a las cuales es posible establecer mecanismos precautorios, en cuyo financiamiento pueden participar el Estado, los empleadores y los trabajadores. La seguridad social incluye cinco rubros básicos: vejez, invalidez y muerte; enfermedad y maternidad; accidentes de trabajo; desempleo; y asignaciones familiares (Roaro, 2003).

FONDO DE PENSIÓN

Fondo de pensiones: Es el patrimonio económico creado para dar cumplimiento al plan de pensiones. Carece de personalidad jurídica. Es la agrupación de dinero resultado de las aportaciones de varios contratantes de planes de pensiones para comprar activos en mejores condiciones en que podría hacerlo el inversor particular (Gómez, 2013).

PENSIÓN OBLIGATORIA

El sistema general de pensiones tiene como objetivo garantizar a toda la población un amparo en épocas de vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una serie de prestaciones determinadas en la ley. En dicho sistema, la pensión obligatoria es una prestación económica que representa una mesada pensional vitalicia para que los afiliados se protejan frente a las circunstancias mencionadas anteriormente (Asofondos, 2011).

ESPERANZA DE VIDA

La esperanza de vida es el número medio de años que una persona puede prever que vivirá si se mantienen en el futuro las tasas de mortalidad por edad del momento en la población. La esperanza de vida sana es una variable estadística relacionada, que estima el número equivalente de años de buena salud que una persona puede prever

que vivirá teniendo en cuenta las tasas de mortalidad y la distribución de la prevalencia de los problemas de salud en la población en ese momento (Organización Mundial de la Salud, 2013).

Según la Organización Mundial de la Salud actualmente la esperanza de vida en Honduras al nacer es de 67 años para los hombres y 73 años para las mujeres.

PREVISIÓN E IMPREVISIÓN

Previsión, preparación de los medios necesarios para prevenir posibles males o daños. Imprevisión, falta de previsión o reflexión (wordreference.com, 2013).

FUENTE DE INGRESO

La fuente de ingreso es todo lo que permite la entrada de bienes al patrimonio. El ingreso per cápita es el promedio de lo que cada habitante de un Estado percibe, lo que surge de dividir el ingreso nacional por el número de residentes (deconceptos.com, 2012).

Es importante considerar que ante esta definición se debe hacer la salvedad de que el promedio de ingresos percibido por el trabajador no es una medida exacta, en vista que no se tiene en cuenta la distribución del ingreso. La realidad en una economía como la de Honduras, es que unos reciben mucho y otros casi nada.

ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES

Las Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (AFP) son instituciones que se encargan de la administración de los fondos de pensiones y se sustentan en cuentas individuales, las que se encuentran conformadas por los aportes que realiza el trabajador activo; estos se registran en una cuenta personal denominada cuenta individual de capitalización (CIC), tanto para aportes obligatorios como voluntarios, así como otorgar las prestaciones a los trabajadores que aporten a su cuenta individual de capitalización (Monografias.com S.A.).

CUENTA INDIVIDUAL DE CAPITALIZACIÓN

Parte del Fondo Privado de Pensiones correspondiente a un afiliado en particular, resultante de la suma de sus aportaciones, y en su caso, del empleador cotizante, más los rendimientos que proporcionalmente le correspondan, menos las comisiones que deban deducírsele conforme al Contrato de Afiliación (La Gaceta, 2002).

2.2 MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE PENSIONES EN HONDURAS

2.2.1. HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS

Las páginas de la historia consagran que el 19 de diciembre de 1957, la Asamblea Nacional Constituyente, estableció las bases que dieron paso a la creación del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), al promulgar el Decreto No. 21 que estipula la obligación del Estado de garantizar a los trabajadores del país medios de subsistencia como derecho real y delegar la responsabilidad de administrar los servicios correspondientes. Dos años después, se creó el IHSS mediante el Decreto No.140 del 3 de julio de 1959. De esta forma se aprueba el Reglamento, donde se establecen sólo tres prestaciones: enfermedad, maternidad (EM) que inició en 1962, vejez, invalidez y muerte (IVM) que inició en 1969; y Riesgos Profesionales, que entró en vigencia el 29 de junio de 2005 (El IHSS, 2013).

Ante la necesidad de la existencia de un organismo que velara por los intereses de los docentes al dejar el servicio activo y garantizarles así un vejez digna y decorosa, se creó mediante Decreto Ley No. 1026 del 15 de Julio de 1980, el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA), con responsabilidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida, para que mediante la percepción de los aportes patronales y cotizantes individuales, otorgue las prestaciones de invalidez, vejez y muerte a los participantes del Sistema de Previsión del Magisterio (INPREMA, 2012).

Siguiendo el orden precedente en cuanto a la seguridad social en Honduras, el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP) fue creado mediante el Decreto No. 138 de 1971, que establece la Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos, que entró en vigencia en enero

del año 1976, creándose el INJUPEMP como un organismo descentralizado con personería jurídica, patrimonio propio y domicilio en la ciudad capital de la república, cuya función principal es administrar el Sistema de Pensiones y Jubilaciones de los Empleados Públicos (INJUPEMP, 2012).

La creación del Instituto de Previsión Militar (IPM) se origina a través de la Junta Militar de Gobierno, mediante Decreto No.1 del 6 de diciembre de 1972, que promulga la ley de Previsión Militar, que establece un régimen especial de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, el cual cubre las siguientes prestaciones: invalidez; separación, auxilio funerario, seguro y montepío (IPM, 2011).

Los periodistas obtienen por parte del Congreso Nacional de la República, el Decreto No.190/85, interpretado por el Decreto No. 59-2000 publicado en La Gaceta No. 29,207 del 26 de junio del 2000 la “Ley del Instituto de Previsión Social del Periodista”, la creación de un Organismo de derecho público no estatal gremial sin fines lucro, dedicado a la prestación de beneficios sociales de conformidad a su Ley (Instituto de Previsión Social del Periodista, 2006).

El Instituto de Previsión de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH), es la institución de previsión de los trabajadores universitarios (profesores y personal administrativo). Fue creado mediante Acuerdo No. 1 del acta 528 de la sesión extraordinaria celebrada el 14 de junio de 1989. Esta institución ofrece a sus afiliados: jubilación, pensión por invalidez, indemnización por muerte, separación del sistema y auxilio funerario (INPREUNAH, 2011).

En cuanto al sector privado el 24 de Julio de 1998 se constituye AFP Atlántida, el Doctor Guillermo Bueso (Q.E.P.D.) ex-presidente Ejecutivo del Banco Atlántida, quien conjuntamente con otros visionarios ejecutivos del Grupo, visualizaron la necesidad previsional que vive el trabajador hondureño por la falta de opciones que lo ayudaran a garantizar su porvenir. El Fondo ofrece múltiples ventajas y beneficios tanto para el trabajador que participa, como para su empleador (AFP Atlántida, 2013).

2.2.2. LEY DEL FONDO PRIVADO DE PENSIONES

El Diario Oficial de la República de Honduras “La Gaceta”, publicó el viernes 2 de diciembre de 2002, bajo Decreto No. 319-2002 y bajo la Presidencia del Poder Ejecutivo de Ricardo Maduro, La Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones; bajo la consideración que la seguridad social tiene como uno de sus principales elementos, la creación de condiciones para suministrar a los ciudadanos los medios necesarios para proveerse una vejez digna y decorosa, y que las instituciones administradoras de los fondos de pensiones privados voluntarios, constituidos de conformidad con la Ley, estén adecuadamente supervisados y bajo la vigilancia precautoria del Estado (La Gaceta, 2002).

La Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones comprende en su estructura: Disposiciones Generales, Requisitos para la Constitución de una Administradora, del Fondo Privado de Pensiones, Obligaciones y Deberes, Faltas y Aplicaciones de Sanciones y Disposiciones Transitorias. Tiene como objetivo regular el funcionamiento y operación de aquellas Sociedades Mercantiles que se dediquen a la Administración de Fondos Privados Voluntarios de Pensiones y Cesantías a través de cuentas individuales de capitalización a favor de terceros. La autorización para operar la otorgará el Banco Central de Honduras, previo dictamen favorable de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, organismo Supervisor (La Gaceta, 2002).

2.2.3. REGULACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIÓN PÚBLICO

Las instituciones del sector público son regidas por Leyes emitidas y publicadas en el Diario Oficial de La República de Honduras, “La Gaceta”. Se describe a continuación la estructura y bajo qué decreto fueron creadas algunas Leyes de las principales Instituciones de previsión social en Honduras como ser el IHSS, INPREMA, INJUPEMP e IPM.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

El Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS, está regulado por La Ley del Seguro Social y el Decreto No. 080-2001 del 1º de Junio del año 2001 que contiene Reformas. Su estructura comprende el Campo de Aplicación, De la Administración del Seguro Social, De las Prestaciones, De los Recursos y de la Organización Financiera, Resolución de Conflictos Procedimientos e Imposición de Sanciones y Disposiciones Diversas (La Gaceta Honduras, 2001).

LEY DE IMPREMA

El Instituto Nacional de Previsión del Magisterio como una entidad de derecho público autónoma, tendrá por objeto, mediante la percepción, administración e inversión de sus recursos económicos, la prestación de los beneficios derivados del sistema de Previsión del Magisterio Nacional, regulado por la Ley del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, dicha Ley denominada la Ley de Jubilaciones y Pensiones del Magisterio Nacional, fue aprobada mediante Decreto número 84 del 10 de Diciembre de 1970 (Poder Judicial de Honduras, 1996).

El 22 de Diciembre de 2011, se publicó el Diario Oficial de la República “La Gaceta” la nueva Ley del Instituto Nacional de Previsión de Magisterio, bajo Decreto número 247-2011; la cual expone una adecuación técnica a la Ley, en consideración de estudios actuariales realizados por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros que reflejaron la crisis y emergencia financiera del INPREMA, además la adecuación técnica se realizó en consideración de lograr el restablecimiento del equilibrio actuarial y evitar un colapso financiero que afecte tanto a sus participantes como al pueblo hondureño en general.

LEY DE INJUPEMP

El Poder Legislativo, según Decreto No. 266-93, crea la Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo; considerando que este sistema de jubilaciones y pensiones, constituye uno de los beneficios de más amplia proyección y justicia social. Su estructura está conformada por diez capítulos y 78 artículos. Las disposiciones confrontan reformas contenidas en los Decretos

Legislativos No. 138 del 5 de Febrero de 1971; Decreto Ley No. 302 del 31 de Diciembre de 1975, Decreto Ley No. 807 del 10 de Septiembre de 1979 y Decreto Ley No. 1044 del 15 de Julio de 1980 (INJUPEMP, 2012).

LEY DEL IPM

Asimismo el Instituto de Previsión Militar (IPM) fue creado por La Junta Militar de Gobierno, mediante Decreto No.1, del 6 de diciembre de 1972, la cual promulgó la Ley de Previsión Militar, que establece un régimen especial de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, el cual cubre las siguientes prestaciones: invalidez, separación, auxilio funerario, seguro y montepío (Seguridad Social, 2011).

2.3 CARACTERÍSTICA INDIVIDUAL DEL FONDO DE PENSIONES DE JUBILACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN HONDURAS

El derecho a la pensión por vejez o jubilación en el sector público en Honduras está distinguido por ser un sistema tradicional de pensión obligatorio a través del INJUPEMP. Las instituciones que administran este tipo de fondos poseen diferentes características como ser, cada una tiene sus propios costos, sus propios beneficios y sus propios reglamentos. Asimismo, cada institución, enfrenta sus propios retos como es la capacidad de funcionamiento y adaptación a los cambios de tipo socioeconómico, ya que de manera independiente realizan actividades de administrar, regular y afiliar, entre otras.

A fin de lograr una comprensión clara de las características de los fondos de pensión por jubilación existentes principalmente en el sector público, se realizó una comparación de aspectos relevantes, para efectos de esta investigación. Se consideró realizar dicha comparación a cuatro instituciones con mayor cobertura nacional en el sistema de pensión de jubilación bajo la modalidad obligatoria:

Tabla 1. Comparación del Sistema de Pensiones y Jubilaciones en el Sector Público en Honduras.

ASPECTOS COMPARADOS	IHSS	INPREMA	INJUPEMP	IPM
<p>REQUISITOS, DERECHO A LA PENSION DE JUBILACIÓN:</p> <p>Edad Mujeres: 60 años</p> <p>Edad Hombres: 65 años</p> <p>Edad casos excepcionales: No definida</p> <p>Años de servicios: 15 años</p>		<p>* Sin distinción de género.</p> <p>58 años</p> <p>25 años</p> <p>* Edad Requisito: 63 años hasta el año 2015. 64 años los afiliados en el periodo del año 2016 al 2020, a partir del año 2021 deberá haber cumplido 65 años.</p>	<p>58 años</p> <p>58 años</p> <p>50 años</p> <p>10 años</p>	<p>58 años</p> <p>58 años</p> <p>50</p> <p>25 años.</p>
<p>POSTERGACION MÁXIMA AL RETIRO POR JUBILACIÓN:</p> <p>Edad Mujeres/Hombres: No definida</p> <p>Edad casos excepcionales: No definida</p>		<p>No definida</p> <p>Queda a juicio objetivo del patrono en cuanto a la capacidad funcional y laboral del participante.</p>	<p>65 años</p> <p>55 años</p>	<p>65 años</p> <p>No definida</p>

ASPECTOS COMPARADOS	IHSS	INPREMA	INJUPEMP	IPM
<p>CÁLCULO DE LA PENSIÓN MENSUAL:</p> <p>Base del Calculo:</p> <p>Porcentaje de la Tasa:</p>	<p>Será igual al promedio de los últimos 180 salarios o ingresos mensuales.</p> <p>40% de la base de cálculo Y el 1% por cada 12 meses en exceso de los 60 meses.</p>	<p>Tabla de gradualidad:</p> <p>Entre 2011 y hasta el 2013 los meses base para el cálculo del salario básico mensual (SBM) son 120.</p> <p>Entre 2014 y hasta 2017 son 150.</p> <p>A partir del 2018 son 180 meses.</p> <p>De acuerdo a los años de servicio:</p> <p>Por 25 años, el crédito unitario será del 2% cada año.</p> <p>Por cada año adicional será del 2.5% sin exceder del 80% del salario básico mensual y de haber cumplido requisitos establecidos en la ley y a partir del 2021 el crédito unitario será del 3% sin exceder el 90% del salario básico mensual.</p>	<p>Será igual al sueldo promedio de los 36 sueldos mensuales multiplicados por los años de servicio acreditados</p> <p>2.75% multiplicado por la base del cálculo</p>	<p>Sueldo promedio de los últimos 36 sueldos mensuales multiplicados por los años de servicio</p> <p>2.75% multiplicado por la base del cálculo</p>

ASPECTOS COMPARADOS	IHSS	INPREMA	INJUPEMP	IPM
PORCENTAJE DE LA APORTACIÓN PATRONAL: Patrono: 2% sobre Salario mínimo Gobierno: 1%.		12%	11%	18.25%
PORCENTAJE DE LA COTIZACION INDIVIDUAL: Cotización del trabajador	1% sobre el salario mínimo	8% del salario.	7% de su sueldo regular mensual.	9% aportación mensual

2.4 CARACTERÍSTICA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEL SECTOR PRIVADO EN HONDURAS

Uno de los elementos importantes para contribuir a la seguridad social que el gobierno de Honduras estimó en el año 2,002 fue la creación de la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados descrita anteriormente. El establecimiento de un marco regulatorio adecuado con la finalidad de asegurar que las instituciones creadas bajo este esquema sean confiables y brinden seguridad de sus operaciones, a fin de garantizar a los aportantes la prestación de los beneficios prometidos al momento en que lo necesiten.

La única institución apegada a las normativas impuesta en la nueva Ley existente es la Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida o mejor conocida como AFP Atlántida, una empresa que forma parte del Grupo Atlántida creada el 24 de Julio de 1998 y que nace como una iniciativa de Ejecutivos del Grupo, que visualizaron la

necesidad previsional que experimenta el trabajador hondureño por la falta de opciones que lo ayuden a garantizar su porvenir (AFP Atlántida, 2013).

Entre los beneficios que ofrece el Fondo de Pensiones AFP Atlántida se encuentran:

1. El de acumular un patrimonio seguro y estable,
2. Ganar diariamente los intereses más altos del mercado por encima de la inflación,
3. Acceder en todo momento a un programa de préstamos personales para la satisfacción de sus necesidades financieras y
4. Los empleadores participantes pasan por el gasto los aportes, obteniendo de esta manera un escudo fiscal.

La cobertura ofrecida está clasificada por tipos de fondo los cuales se mencionan:

1. Fondo Individual
2. Fondo Familiar
3. Fondo Patronal de Pensiones
4. Fondo Contributivo de Pensiones
5. Fondo de Pensiones sólo empleados

Para efectos de la presente investigación se describe las características y beneficios del Fondo Contributivo o Empresarial de Pensiones ofrecido por AFP Atlántida en la siguiente tabla:

Tabla 2. Características del Fondo Empresarial de Pensiones

DESCRIPCIÓN	AFP ATLANTIDA
<p>EDAD requisito de derecho a la pensión por vejez: (Hombre/Mujer)</p> <p style="padding-left: 100px;">Edad temprana: 60 años</p> <p style="padding-left: 100px;">Edad normal: 65 años</p> <p style="padding-left: 100px;">Edad tardía: 70 años</p> <p><u>Observación:</u> La edad de retiro o jubilación es establecida por el empleador.</p>	
APORTE MINIMO PATRONO	1.5% mensual
APORTE MINIMO EMPLEADO	1.5% mensual
COMISION	10% sobre cualquier aporte en Lempiras 7.5% sobre el aporte en dólares
<p>DOCUMENTACION PRESENTADA POR LA EMPRESA:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato privado de Administración de un Fondo Empresarial. • Fotocopia de la Escritura • Fotocopia de Registro Tributario Nacional • Fotocopia de Poder de Representación • Fotocopia Identidad del Representante Legal • Formulario de Conocimiento Firmado por el Cliente
<p>DOCUMENTACION PRESENTADA POR EL EMPLEADO:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento Firmado por el Empleado • Fotocopia de Identidad

Fuente: Presentación AFP Atlántida, 2013

2.4.1. SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

El Afiliado pasa a ser propietario de una Cuenta de Capitalización Individual dentro del Fondo de Pensiones Atlántida, en la cual se registran periódicamente sus aportes, los del patrono, los aportes voluntarios del afiliado y del patrono, los aportes iniciales, los rendimientos, las primas de seguro si fuese el caso, que contribuyen en el futuro a financiar los beneficios pensionales. Este tipo de Plan Contributivo y portátil promueve el ahorro patrimonial con la intención de que el trabajador alcance un nivel de vida digno al momento del retiro laboral y se constituye con aportaciones mensuales del empleado y empleador tomando en cuenta un aporte mínimo requerido, tanto del empleado como empleador del 1.5%. Los principales beneficios del Fondo Empresarial de Pensiones son, beneficios de tipo previsionales, financieros, fiscales y de protección (AFP Atlántida, 2013).

Tabla 3. Principales Beneficios del Fondo Empresarial AFP Atlántida

Beneficios Previsionales	Beneficios Financieros	Beneficios Fiscales	Beneficios de Protección
En caso de retiro anticipado el empleado opta por continuar por su cuenta con la aportación al Fondo o la cancelación parcial o total del mismo.	Rendimientos por encima de la Inflación. El Fondo Empresarial de Pensiones crece a tasas del mercado.	La ganancia de capital de las inversiones del Fondo no paga impuesto al Estado.	Seguro de vida opcional con protección de una invalidez total y permanente o muerte prematura.
En aportaciones conjuntas empleado-empleador. No hay periodo mínimo de permanencia.	Acreditación diaria de Intereses de acuerdo a la tasa de mercado.	Los aportes se deducen de la Renta Bruta Imponible.	Otros beneficios: Accesibilidad a un programa de préstamos personales hasta el 90% del saldo de la cuenta de capitalización.

Fuente: Presentación AFP Atlántida, 2013

2.4.2. ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA UNAH

Mediante el artículo No.59 el Decreto No. 209-4 del Congreso Nacional de Honduras, se crea el Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH), con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica para garantizar, permanentemente, jubilaciones y pensiones dignas, el buen uso de sus fondos y el cumplimiento de obligaciones y compromisos.

Tabla 4. Características de la Pensión por Jubilación del INPREUNAH.

DESCRIPCIÓN	INPREUNAH
<p>EDAD requisito de derecho a la pensión por vejez: (Hombre/Mujer)</p> <p style="text-align: right;">Edad normal: 58 años</p> <p style="text-align: right;">Edad tardía: 70 años</p> <p style="text-align: right;">Años de servicio: 25 años</p>	
CÁLCULO DE LA PENSIÓN MENSUAL:	<p>El monto mensual de la jubilación será igual al 2.75% de la cantidad que resulte de multiplicar el sueldo promedio nominal, de los últimos 36 sueldos devengados por el número de años acreditados.</p> <p>El monto mensual de una jubilación no podrá ser inferior al 65% del sueldo promedio calculado, ni superior al 95% del mismo sueldo promedio.</p>
PORCENTAJE DE LA APORTACIÓN PATRONAL	12% mensual
PORCENTAJE DE LA APORTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	7% sobre el sueldo nominal mensual

Fuente: Reglamento General del INPREUNAH.

2.5 MEJORES PRACTICAS INTERNACIONALES DE LA AFP

En base a las mejores practicas internacionales en materia del sistema de pensión de las Administradoras de Fondo de pension se identifican los siguientes elementos, cuya aplicación es esencial para alcanzar la excelencia en cuanto a la administración y operación de dichas instituciones.

Tabla 5. Matriz de Mejores Prácticas Internacionales

I. Políticas, Normativas y Obligaciones.	
Actividad	Mejores Prácticas
Codigos de Etica	Basado en estándares internacionales y aplicable a todo el personal involucrado en el proceso de inversión. (Incluye politicas de conflictos de interés, de uso adecuado de la información)
Capacidad Profesional	La AFP definen los requisitos minimos de calificación y experiencia para garantizar una adecuada competencia técnica del personal. Los empleados de las areas de inversiones y riesgos deben aprobar un examen de certificación internacional.
Conflictos de Interés	Las AFP no deben redistribuir ganancias o pérdidas entre los Fondos administrados o entre los Fondos y las AFP o vinculados o terceros.
Practicas Prohibidas en las negociaciones	Las AFP han elaborado una relacion detallada de practicas de nociacion que estan expresamente prohibidas para evitar perjudicar a los fondos y para no incumplir las normas de conducta y de prevención del delito.
Monitoreo de Transacciones	Tanto la AFP como la superintendencia estan realizando las labores de monitoreo de transacciones para detectar posibles negociaciones prohibidas.
Evaluación eficiente de costos	Las AFP deben evaluar todos los costos de las inversiones que adquieren realizando comparaciones entre productos equivalentes de modo que adquieran aquellos que son los mas competitivos.

II. Política de Inversiones	
Actividad	Mejores Prácticas
Definir los objetivos de cada Fondo	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil de objetivos de rentabilidad ajustado por riesgo. • Perfil del afiliado al que se dirige el fondo. • Perfil de los riesgos asumidos.
Asignación de Activos Estratégica de Largo Plazo de Cada Fondo	<ul style="list-style-type: none"> • Categorías de instrumentos de inversión elegibles. • Horizonte de inversión objetivo de largo plazo. • Diversificación objetivo a largo plazo. • Indicadores de referencia de rentabilidad para cada categoría.
Asignación de Activos táctica de cada Fondo	<ul style="list-style-type: none"> • Describir criterios estratégicos para las desviaciones sobre las asignaciones de largo plazo. • Explicar los criterios para seleccionar estrategias de inversión activas y pasivas. • Procedimientos y metodología de monitoreo. • Describir los estilos de inversión tomados en cuenta, y definir límites internos y desviaciones máximas.
Selección de instrumentos de inversión (política de inversiones para cada tipo de instrumento)	<ul style="list-style-type: none"> • Definir los criterios de selección entre la gestión interna o externa. • Objetivo de inversión por tipo de instrumento. • Instrumentos u operaciones de inversión elegibles y límites o restricciones aplicables y Definición de parámetros de riesgo.
Construcción de los portafolios óptimos para cada Fondo	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios para la construcción de portafolios. • Características de la política de compras y ventas y modelos de optimización.
Monitoreo y rebalanceo de los portafolios de cada Fondo	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de desempeño de los retornos ajustados por riesgo. • Política de rebalanceo por categorías y tipos de instrumentos de los portafolios.

III. Gestión de los Riesgos	
Descripción	Mejores Prácticas
Responsabilidad	Las AFP deben identificar, medir, analizar, monitorear, controlar, informar y revelar los riesgos de inversión a que puedan estar expuestas las Carteras Administradas, sean estos cuantificables o cualitativos.
Riesgo de Mercado	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos y sistemas de medición para evaluar y dar seguimiento a todas las posiciones. • Calcular el valor en riesgo realizando análisis de sensibilidad a factores de riesgo, uso de información histórica y escenarios para el análisis de la contribución riesgo de tales factores. • Elaborar planes de contingencia.
Riesgo de Crédito	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de análisis y seguimiento crediticio. • Calcular la probabilidad de incumplimiento de pago de cada instrumento y emisor. • Analizar las pérdidas esperadas.
Riesgo de Liquidez	<ul style="list-style-type: none"> • Estimar los retiros de recursos. • Estimar las pérdidas por ventas de activos ilíquidos. • Planes de acción para mitigar la iliquidez.
Riesgo Operativo	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer y monitorear la implementación y el establecimiento de sistemas de control interno. • Definición de procesos, identificación de fallas y planes de contingencia. • Registro de incidencias por procesos.

IV. Obligaciones Fiduciarias	
Descripción	Mejores Prácticas.
Comportamiento de las AFP	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar beneficios a los cotizantes a cada Fondo. • Ser diligentes y competentes. • Actuar con imparcialidad, cuidado, reserva, discreción, prudencia y honestidad. • Mantener un balance apropiado entre la rentabilidad y el riesgo de las inversiones de acuerdo con los objetivos de cada Fondo. • Difersificar las inversiones de manera que el riesgo del portafolio se mantenga a un nivel razonable y adecuado de acuerdo con los objetivos de cada Fondo. • Respetar diligentemente la normativa vigente aplicable a las inversiones de cada Fondo.

Fuente: Seminario Internacional FIAP, 2006

2.6 OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

A nivel mundial la crisis económica ha generado impacto en las inversiones financieras y la industria de pensiones y también ha afectado la valorización de las pensiones. La calidad de la pensión depende básicamente de dos elementos: rentabilidad y densidad de cotizaciones (FIAP, 2012).

Es preciso realizar una breve descripción de la situación actual de las instituciones del sistema de pensiones del país, ya que algunas de ellas presentan verdaderos desafíos que están relacionados con factores administrativos. Asimismo, es importante describir el tipo de inversión que las mismas realizan, ya que es determinante en la calidad de la pensión que recibirá el pensionado. A continuación se muestra información difundida por medios de comunicación que describen la situación actual que viven algunas instituciones del país:

Debido a la aguda crisis financiera que enfrenta el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y la pesada deuda que ha acumulado con el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) por más de 1,500 millones de lempiras, las autoridades preparan un plan de acción que implica medidas drásticas como la austeridad. En la práctica las disposiciones establecidas en la Ley del Seguro Social Artículo 58, no se ha cumplido, en vista que la Junta Directiva del IHSS ha utilizado fondos del IVM para sufragar diferentes gastos de la institución. Además la crisis financiera de esta institución se debe a la falta de pagos de cotizaciones por parte de muchas empresas y del propio gobierno. También se dio a conocer que decenas de jubilados y pensionados del IHSS reaccionaron molestos debido a la falta de pago de su pensión mensual; sin embargo, representantes de la institución se refirieron a que ello se debía a atrasos administrativos (La Prensa, 2013).

Por su parte, el INPREMA entró en una de las peores catástrofes financieras a causa de los supuestos actos de corrupción cometidos por las últimas administraciones. Alrededor de 501 millones de lempiras fueron pagados a la institución, pero no existen en los libros contables el paradero de esos ingresos. Debido a esta situación, los más preocupados son los 69,688 maestros afiliados del INPREMA, pues consideran que dentro de pocos años no podrán gozar de este beneficio debido a que no habrá recursos para cumplir los compromisos que deben enfrentar a corto y mediano plazo. Representantes del INPREMA reconocen el problema financiero debido a que el gobierno no pagó oportunamente las obligaciones, pero afirman que en ningún momento se ha dejado de pagar beneficio alguno por concepto de jubilación (La Prensa, 2011).

Para el INJUPEMP, el 2012 ha sido un buen año, su situación financiera continúa consolidándose. Andrés Torres, director ejecutivo de esta entidad, explicó que el 2013 se vislumbra muy favorable, ya que con las políticas implementadas por la actual administración, se ampliará la cobertura de los afiliados lo que vendrá a afianzar aún más las finanzas de este instituto, garantizando mejores y dignas pensiones a los jubilados y pensionados (Honduras Roya Informativo HRI, 2012).

Estudios realizados por parte de un Grupo Consultor Internacional, sobre la situación financiera y administrativa del IPM determinan que en la actualidad esta institución está en una mejor situación económica, financiera, actuarial y administrativa. Además, está percibiendo una gran masa de recursos, los cuales deben ser invertidos en las mejores condiciones de seguridad, rentabilidad y liquidez, siendo esta una de las principales preocupaciones del IPM para el futuro, considerando los factores externos e internos que puedan impactar directamente sobre las finanzas y que pongan en riesgo el equilibrio actuarial del sistema (PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012).

Después de la descripción del escenario de las instituciones antes mencionadas, se puede señalar que la administración eficiente de los recursos de los trabajadores y la inversión de los mismos de forma segura es indispensable para garantizar el rendimiento a largo plazo y para contribuir adecuadamente en la calidad de vida del pensionado, acorde al desarrollo del entorno económico. Es preciso que también se describa el manejo o regularización en cuanto a las inversiones que realizan estas instituciones del sistema de pensión, para tener un enfoque más amplio.

La importancia de conocer el éxito o fracaso de la inversión se mide por el grado de rentabilidad. Anteriormente se mencionó que la calidad de la pensión depende de la rentabilidad, pero ¿a qué se refiere el concepto de rentabilidad?

La Rentabilidad de una inversión, según el diccionario de lengua española, es una medida del éxito económico desde el punto de vista mercantil. La rentabilidad dirá cuán rentable es un proyecto, es decir, cuánta renta va a generar dicha inversión a través del tiempo. Si la rentabilidad es muy baja, y tal renta permanece constante, significa que la inversión se ve comprometida, lo cual obliga a analizar si seguir o abandonar el negocio (INVERSION-ES.COM, 2010).

Se detalla a continuación el manejo de las inversiones realizadas por las instituciones del sector público como ser IHSS, INPREMA, INJUPEMP y del sector privado AFP Atlántida a fin de ampliar la perspectiva en relación a la administración de las mismas.

Según la normativa interna para regular la inversión de Fondos del Régimen del IHSS los fondos frescos o recibidos, más los vencimientos de las inversiones, que semanalmente presenta al Comité de Inversiones la disponibilidad de fondos de los tres regímenes para que sean puesto a disposición del sistema financiero nacional, no se podrá invertir más del 30% del capital y reservas de cada Banco. El manejo de Títulos Valores que respaldan las inversiones, son puestas a disposición del Comisión Nacional de Bancos y Seguros o de Organismos Contralores del estado, para efectos de inspección (Instituto Hondureño de Seguridad Social, 2007).

EL INPREMA para efectuar las inversiones, califica a los bancos y llaman a concurso de manera periódica para colocar los recursos a corto plazo. Fue del parecer de que antes de la reforma a la ley obtenían una tasa de interés que oscilaba entre un 5% y 7%. Sin embargo, en la actualidad obtienen hasta un 13% de interés. Además las mayores disponibilidades de recursos provenientes del aumento a las contribuciones sociales, permitieron que las inversión en títulos valores ascendieran a L. 4,294.5 millones, para un aumento de L. 1,706 millones respecto a las inversiones manejadas en 2011. Respecto a las aportaciones al sistema, explicó, que entre 2006 y 2009, mostraron un crecimiento promedio de 7% y se estancaron entre 2010 y 2011, cuando solo subieron 1.5% (EL Herald, 2013).

Autoridades del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones para Funcionarios y Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) le apostarán en 2013 a la inversión en megaproyectos, como la Bahía de Tela, energía limpia y construcción de edificios de oficinas; las autoridades del instituto señalan que la institución debe salir del cascarón de solo prestar a los bancos, también debemos acrecentar los ingresos con inversiones en infraestructura. Los planes de inversión en el próximo año seguirán siendo supervisados por expertos de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (Unops), de acuerdo con la fuente (La Tribuna, 2012).

Las autoridades del gobierno de Honduras como tal tienen la responsabilidad de garantizar la protección social de la población; la intervención del gobierno es fundamental para asegurar positivamente el buen funcionamiento de las instituciones dedicadas a proveer la pensión por retiro laboral. Noticias recientes revelan la intensión del Congreso Nacional en cuanto a la participación se refiere:

LaPrensa.hn (2013) señala “Estamos creando un mecanismo para que participen algunas entidades financieras como los institutos de pensiones, que tienen fondos del público y manejan mucho dinero y no tienen un lugar donde colocarlo para que tengan una buena rentabilidad”, dijo Díaz.

No podemos dejar de describir brevemente la situación actual de la Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida, concerniente a la administración del sector Privado en Honduras:

“Actualmente los ahorros para pensiones están obteniendo en la Administradora rendimientos de mercado muy superiores a la tasa inflacionaria del país (inflación promedio del año 2012 fue de 5.3%) con lo que se asegura que el valor del Fondo de Pensiones no perderá en ningún momento su valor a través del tiempo como sucede usualmente en otros sistemas de pensiones. El dinero recibido es invertido en toda clase de títulos valores e instrumentos públicos y privados bajo el entendido que la Administradora los invertirá en valores que a su juicio ofrezcan seguridad y rentabilidad. Fundamentalmente en las normas prudenciales de inversión emitidas por la comisión Nacional de Bancos y Seguros. Al 31 de Enero de 2013 el Balance General del Fondo de Pensiones Atlántida reflejó Suma del Pasivo más el Patrimonio L. 2,739,034,483.91” (AFP Atlántida, 2013).

2.7 FACTORES ECONÓMICOS Y SOCIALES QUE INCIDEN EN LA PERCEPCIÓN DEL FONDO PRIVADO DE PENSIÓN EN HONDURAS

Existen varios factores que influyen para que el trabajador hondureño se incentive para realizar un ahorro previsional voluntario en el sector privado del sistema de pensiones. Se determinaron tres factores influyentes los cuales son: La falta de fuentes de ingresos, la inestabilidad laboral, así como también el tipo de cultura imperante en el país, la cultura de previsión o a una cultura de imprevisión.

El 31 de Mayo y 1 de Junio de 2012 el Licenciado Francisco Almaráz en la presentación del Seminario Internacional “Oportunidades y Desafíos de los Sistemas de Capitalización Individual de un Mundo Globalizado” organizado por la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) en México, a través de la siguiente figura, explica la existencia de diferentes fuerzas que actúan sobre el funcionamiento del sistema de pensiones privados alterando cualquiera de las acciones desplegadas por los agentes en este mercado. Francisco Almaráz presentó la siguiente figura, donde se puede observar el conjunto de estas fuerzas:



Figura 2. Factores que condicionan la percepción pública

Fuente: Seminario Internacional FIAP 2012

2.7.1. FUENTES DE INGRESO

La fuente de ingreso de un trabajador tiene una importancia inherente al monto de la pensión a recibir en la jubilación; es preciso contar con un empleo o trabajo digno que permita ahorrar para aprovisionar en el futuro.

Un individuo tiene que cotizar durante cerca del 60% de su vida laboral para obtener una pensión correcta, partiendo de una carrera profesional estandarizada de 40 años. Lo anterior corresponde a 24 años de cotización, aunque, en la práctica, la periodicidad de las lagunas de cotización y el perfil salarial del trabajador también importan. Como primera aproximación puede decirse, pues, que cuando las tasas de cobertura generales de un país sean inferiores al 60%, es probable que un gran número de los trabajadores actuales, si no la mayoría, no esté acumulando lo suficiente para cubrir su jubilación (latameconomy.org, 2013).

La cobertura previsional para cubrir las necesidades en los años de vejez de la población hondureña está limitada. La fuerza laboral está segmentada por el nivel de ingreso; asimismo, existen características de diferenciación en la población económicamente activa, ocupada y la población con subempleo.

Los empleados del sector público son los mejor cubiertos, seguidos por los empleados del sector privado; en cambio los trabajadores por cuenta propia y los empleados domésticos, son los trabajadores con menor cobertura en el sistema de pensiones. En Honduras la mayoría de los trabajadores son por cuenta propia y, para el 2006 la Organización Internacional del Trabajo situaba esta cifra cercana al 60%. Esta situación explica en presente la baja cobertura previsional en Honduras (TIPS Trabajo de Investición en Políticas Públicas , 2011).

Tabla 6. Cobertura Ocupacional por Dependencia: 2005-2007 (Porcentajes)

Dependencia	2005	2006	2007
Empleado público	78.8	80.6	77.3
Empleado privado	33.9	36.2	36.4
Empleado doméstico	2.3	1.7	2.9
Trabajador por cuenta propia	1.5	1.0	1.2
Empleador o patrono	12.3	6.5	10.1

Fuente: Trabajo de Investigación en Políticas Públicas, 2011

En la Tribuna (2012) se publicó que el principal problema de Honduras no es el desempleo abierto, sino el subempleo y principalmente el subempleo invisible. “Esa tasa de desempleo invisible y visible alcanza el 47%, de manera que los problemas de empleo que tiene el país alcanza el 51%”.

En Honduras la calidad de la pensión a recibir está determinada por el tipo de fuente de ingreso percibido y el esfuerzo individual de ahorro del trabajador. Para el caso los trabajadores afiliados a instituciones como las mencionadas anteriormente reciben particularmente un tipo de cobertura, es decir existe inequidad entre estas instituciones, como por ejemplo, el requisito de edad para la jubilación, cantidad de meses o años requeridos de cotizar, además desigualdad en cuanto a beneficios. Asimismo si el trabajador desea optar a un sistema privado voluntario como AFP existen factores de tipo social que inciden la calidad de pensión a percibir en la vejez, como ser, la estabilidad laboral, la violencia, educación, el promedio de vida, el tipo de ocupación etc. De la misma manera la falta de cobertura a un sistema de pensión (público o privado) está relacionada con la alta tasa de desempleo en Honduras, la carencia de fuentes de empleo que impiden la satisfacción de necesidades básicas en la mayoría de los habitantes de un país, cuya economía está basada principalmente en la actividad agrícola.

El promedio de vida se calcula en 68 años para los hombres y 72 para las mujeres; no obstante la tasa de mortalidad es de 5,02 muertes por cada 1,000 habitantes, tomando en cuenta que Honduras es una sociedad que se debate en la pobreza, violencia y poco acceso a los servicios de salud. Una de las preocupaciones que se plantea en estos informes es que la población demanda acceso a la vivienda, oportunidades de empleos,

educación, salud y otras necesidades básicas a las que el 60% no tiene acceso (La Tribuna, 2012).

2.7.2. CULTURA DE PREVISIÓN

Considerando la cobertura que ofrecen las instituciones públicas del sistema tradicional de pensiones en Honduras, como la cobertura del sector privado, existe en la población en general una insuficiente cultura financiera de ahorro para el retiro, es necesario que se promueva el ahorro en los trabajadores hondureños, para asegurar una pensión digna en la vejez.

Los sistemas previsionales de sociedades avanzadas surgen como una respuesta estructural a una imagen sociocultural de la vejez que funciona y torna complejas las representaciones provenientes de la modernización temprana y del catolicismo. A diferencia de ambas, se pasa a considerar a la vejez como un fenómeno que afecta a la sociedad en su conjunto y a reconocer a quienes han entrado en la vejez como sujetos de derechos y no como objetos de caridad (Marco, 2004).

Parte del primer objetivo del Plan de Nación en cuanto la visión de país 2010-2038 es una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social. Una de sus metas es universalizar el régimen de jubilaciones y pensiones para el 90% de los asalariados del país y 50% de los ocupados asalariados (Plan de Nación, 2012).

Además se trata de fomentar la esperanza de tener una Honduras con un sistema consolidado de previsión social, donde se fomente una conciencia y pertenencia del trabajador frente al sistema de pensión por vejez, que proteja a los grupos más vulnerables del país. Asimismo una Honduras donde se promueva la proyección social de las empresas, como medio de motivación para la fidelización en el trabajador a través de la aportación a un fondo de pensión para la jubilación (Plan de Nación, 2012).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es desarrollada considerando la situación actual de las instituciones públicas y privadas situadas en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C. en relación a la administración de las reservas de fondos para la jubilación y los desafíos que representan para los actuales y futuros pensionados. Para objeto de este estudio se seleccionó instituciones representativas del sistema de pensión de jubilación, de acuerdo a la cobertura de las mismas, considerando además el enfoque aplicado en la investigación.

Esta investigación presenta una técnica Cualitativa, no probabilística por medio de un diseño Exploratorio; el estudio recopila información de datos primarios sin medición numérica para dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas.

El tipo de metodología fue de entrevistas de profundidad de estructura de respuesta abierta para profundizar más en el hábito y tendencia de consumo, aplicando factores de medición de índole cognitiva afectiva y de comportamiento. La base de datos considerada en el presente estudio fueron 6 instituciones que conforman el sistema de pensiones públicas y privadas representativas del sistema por el grado de cobertura nacional, utilizando la técnica del censo a las 6 instituciones objetivo:

- AFP Atlántida (40,000 afiliados)
- INJUPEMP (200,000 afiliados)
- IHSS (800,000 afiliados)
- IPM (29,000 afiliados)
- INPREMA (70,000 afiliados)
- IMPREUNAH (6,500 afiliados)

Se determina que el alcance de diseño de este estudio es de tipo no experimental, con un enfoque transversal descriptivo, ya que se observó la problemática en su contexto natural para después analizarlos; a la vez se recolecto información actualizada de las instituciones existentes, analizando asimismo las variables y su incidencia de manera independiente.

Roberto Hernández Sampieri (1997) explica que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Se describe la situación actual del sistema nacional de pensiones por jubilación del sector público bajo regímenes obligatorios y también la modalidad del sistema de pensión del sector privado; se selecciona información en cuanto a las características actuales del sistema de pensión para analizar su comportamiento; considerando criterios que sirvieron como una guía para la investigación y que permitieron identificar de forma preliminar la información a recopilar en las fuentes de datos secundarios y primarios; disponibilidad y relevancia que permitió comprender los conceptos y recopilar información acerca del problema planteado.

3.2 TÉCNICAS EN INSTRUMENTOS APLICADOS

Para esta investigación se utilizaron técnicas de recolección de información: las primeras fueron la búsqueda de datos secundarios, se compilaron y analizaron datos de interés relacionados con el tema de investigación; otra técnica aplicada fue la recolección de información a través de las encuestas de profundidad, realizadas a directivos de instituciones del sistema de pensiones públicas y privadas para cuestionarlas a fin de obtener información.

3.2.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS

Se efectuaron entrevistas direccionadas a expertos con amplio conocimiento en lo relacionado al sistema de pensiones por jubilación, los entrevistados fueron personas que ocupan los siguientes cargos en las instituciones visitadas:

- Gerente de AFP Atlántida.
- Jefe de Beneficios de Control beneficiario de INJUPEMP.
- Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez Vejez y Muerte del IHSS.
- Jefe de Beneficios del IPM.
- Receptor de Beneficios de INPREMA.
- Jefe del Departamento de Gerontología del INPREUNAH.

Los entrevistados proporcionaron información valiosa para ayudar a cumplir los objetivos de esta investigación, así como sustentar el marco teórico en conjunto con la información secundaria.

3.2.2. FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIAS

Se acudió a las fuentes secundarias que brindaron información sobre el sistema de pensión y específicamente de la pensión y la jubilación en cuanto a características y beneficios a que puede optar el trabajador hondureño. A continuación se realiza una descripción de fuentes de información secundaria utilizados en el desarrollo de la investigación:

- Libros
- Leyes y reglamentos
- Artículos de revistas electrónicas
- Artículos de secciones de periódicos nacionales

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 INSTITUCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Los resultados de la investigación acopiada a través de las fuentes de información, secundaria, que comprende información relevante en cuanto a la cobertura, beneficios y la situación actual de las instituciones del sistema de pensión de jubilación en Honduras, se encuentran las siguientes instituciones públicas y privadas que se distinguen por brindar protección al jubilación bajo la modalidad de aportación obligatoria:

1. Instituto Nacional de Prevision del Magisterio (INPREMA)
2. Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP)
3. Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)
4. Instituto de Prevision Militar (IPM)
5. Instituto de Prevision Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH)

Bajo la modalidad de aportación voluntaria solamente existe una institución administradora de fondos de pensiones, regulada por la Comision Nacional de Banca y Seguros:

1. AFP Atlántida

Estas instituciones del sector público y privada son presididas por Leyes emitidas y publicadas en el Diario Oficial de La República de Honduras, “La Gaceta”, como una manera, por parte del gobierno de regular y velar por el cumplimiento de los beneficios ofrecidos a sus aportantes.

Se encontró información respecto a la situación actual de las instituciones del sistema de pensión del país, esta información fue publicada por medios de comunicación, se dio a conocer que el IHSS y el INPREMA son las instituciones que mayores desafíos presentan, para combatir la crisis financiera que atraviesan por causas administrativas y

de corrupción. Mientras que las instituciones públicas que se destacan por su consolidación financiera, administrativa y social son el IPM, INJUPEMP y el INPREUNAH. En cuanto a la AFP Atlántida su participación en el mercado ha ido en crecimiento, actualmente cuenta con 40,000 aportantes distribuidos en diferentes planes de beneficio previsional.

4.1.1 RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS

Con el objetivo de conocer la percepción analítica de expertos, en cuanto a las condiciones actuales de las instituciones hondureñas del sistema de pensión de jubilación y del establecimiento de un régimen de AFP, se realizó entrevistas a ejecutivos de las instituciones, como ser: IPM, INPREMA, IHSS, INJUPEMP y AFP Atlántida. Las respuestas y análisis obtenidos de los entrevistados, son de mucha relevancia para la investigación. A continuación se describe las respuestas sobresalientes en cuanto al tema de estudio, los ítems reflejan el nombre del entrevistado, como el cargo que ostenta en la institución visitada y sus respuestas. En algunos casos especiales el entrevistado no respondió de forma precisa por lo que se omite la respuesta:

Tabla 7. Respuestas y Análisis de los entrevistados.

¿Cuál es su opinión respecto a la cobertura y las condiciones actuales de las instituciones del sistema tradicional de pensión de jubilación en Honduras?	
Lic. Vidal Castro Jefe de Beneficios IPM.	La cobertura de las instituciones del sistema de pensión en Honduras no llega al campo de la seguridad social, sino que llegan a nivel previsional, y las condiciones son desfavorables o más bien limitadas, en vista que solamente cubre al grupo asalariado de la población. Solamente un aproximado de 8% y 9% de la población hondureña está bajo la cobertura de una pensión de jubilación, la gran mayoría esta desprotegida y no toda la población tiene la capacidad para pagarla.
Abg. Ricardo Castejón Receptor de Beneficios INPREMA.	Las condiciones del sistema de pensión de jubilación específicamente en INPREMA no son favorables en cuanto a cálculos actuariales, atribuibles a la implementación de una nueva ley publicada en La Gaceta.

¿Cuál es su opinión respecto a la cobertura y las condiciones actuales de las instituciones del sistema tradicional de pensión de jubilación en Honduras?	
<p>Dr. Wilfredo Barahona Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) IHSS.</p>	<p>Los sistemas de pensión en Honduras son sistemas en quiebra, debido a que desde el inicio de su composición y su forma de administración no ha sido la mejor. En este sentido considera que la única institución que ofrece un esquema modelo es el IHSS, por ser un sistema modelo de protección social con orígenes de creación en Alemania, en el año 1821; asimismo su base de esquema actuarial está respaldada por organismos internacionales de gran importancia, como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (BM). En Honduras debería de existir un esquema único en cuanto a la administración del fondo de pensión de jubilación y esta institución debe ser el IHSS.</p>
<p>Lic. Rossana Pon Jefatura del Departamento de Control de Beneficios INJUPEMP</p>	<p>Los sistemas de pensión en nuestro país son sistemas muy favorables, especialmente el ofrecido por el INJUPEMP, donde todas las personas que aportan se les brindan los beneficios que están estipuladas en la ley.</p>
<p>Lic. Gustavo Martínez Gerente General AFP Atlántida</p>	<p>Los sistemas tradicionales también conocidos como sistemas de beneficios definidos cumplen con el propósito en cuanto a cobertura; sin embargo, considera que el sistema de jubilación sufre un problema de polarización de instituciones en donde existen grupos privilegiados, dejando al margen a una gran mayoría de la población trabajadora.</p>
<p>Lic. Gladys Gaviria. Jefe del Departamento de Gerontología. INPREUNAH</p>	<p>El sistema tradicional de pensiones es malo, en vista que solamente favorecen a grupos privilegiados, el cual representa aproximadamente el 1% de la población total. No existe un sistema de seguridad total en donde se eduque para afrontar el envejecimiento, además el gobierno toma los fondos de algunas instituciones del sistema para solucionar problemas económicos que afronta.</p>

¿Cuáles son los principales desafíos y limitantes que tienen las instituciones de previsión social pública en relación al manejo de los fondos de pensiones y jubilaciones?	
Lic. Vidal Castro Jefe de Beneficios IPM.	Estas instituciones deben sanear sus finanzas para ofrecer una alta contribución económica, de acorde a las necesidades del jubilado. Entre los principales desafíos que afrontan las instituciones del sistema son la inflación y el deslizamiento de la moneda ya que repercute negativamente en el fondo de reservas y obliga a incrementar las pensiones, implica revalorizar, volviéndose una carga pesada para las actuales instituciones.
Lic. Gladys Gaviria. Jefe del Departamento de Gerontología. INPREUNAH	La Comisión Nacional de Banca y Seguro, actúa como un ente auditor que al final obstaculiza la proyección social, ya que solamente hace énfasis en la administración financiera.
Lic. Gustavo Martínez Gerente General AFP Atlántida	Las instituciones tradicionales necesitan vigilancia permanentemente en cuanto a la administración y a la evaluación del desequilibrio actuarial y financiero; estas instituciones no garantizan la sostenibilidad.
Dr. Wilfredo Barahona Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) IHSS.	Estas instituciones tienen arraigado el problema de la corrupción estatal, el Gobierno solamente emite leyes que no aportan en nada al trabajador hondureño; además considera que estas instituciones mantienen una conformación actuarial que no debería de existir, lo que sí debería existir es un programa universal.
¿Qué mecanismos se podrían implementar para ampliar la cobertura de la pensión de jubilación en los trabajadores del sector Privado?	
Lic. Vidal Castro Jefe de Beneficios IPM.	Una tasa de impuesto selectivo orientado exclusivamente para tener un fondo de jubilación que favorece al trabajador menos beneficiado.
Dr. Wilfredo Barahona Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) IHSS.	Lograr el fiel cumplimiento de la empresa privada en cuanto a las aportaciones correspondientes. Solamente puede ayudar al fortalecimiento del sistema el trabajador y la empresa privada.

¿Qué mecanismos se podrían implementar para ampliar la cobertura de la pensión de jubilación en los trabajadores del sector Privado?	
Lic. Gustavo Martínez Gerente General AFP Atlántida	El gobierno que pretenda facilitar la seguridad social plena a la población, debe contemplar en una reforma que emprenda a toda la población con todas las capas sociales, donde se fomente el ahorro interno. Para responder a una jubilación de conformidad de una vida digna a futuro el estado debe promover una ley, donde además de la participación de los aportes porcentuales obligatorios de la empresa, el trabajador y del mismo gobierno, también la ley permita al trabajador tener la oportunidad de ahorrar más de manera voluntaria, donde no exista limitación de ahorrar solamente lo impuesto.
Lic. Gladys Gaviria. Jefe del Departamento de Gerontología. INPREUNAH	El seguro Social debe especializarse en la atención de salud, y debe desaparecer del actual régimen de invalidez, vejez y muerte, la vejez ; es decir dejar el régimen como invalidez y muerte, la vejez debe ser administrada por otra institución, para lo que propone el RAP el régimen de aportación privada, que tenga cobertura en la economía informal y turística, podría ser el ente encargado de administrar un régimen para la vejez y no el IHSS.
¿Considera que el país podría implementarse un fondo de pensión unificado y estructurado en beneficio de la población trabajadora en general?	
Lic. Vidal Castro Jefe de Beneficios IPM.	No está de acuerdo que se implemente un fondo de pensión unificado, actualmente comenta que hay una moción en el congreso para unificar el sistema de pensión, esta propuesta afectará directamente a la administración del IPM, cada quien debe continuar administrando sus propios recursos, para el caso del IPM sus pensiones van de acorde al nivel de riesgo que tienen sus participantes (policías, bomberos y militares), además es una institución apolítica y no debería de tratarse de la misma manera que las instituciones que presentan desequilibrios financieros y actuariales. Considera que debe estructurar un sistema de pensión para favorecer al sector más desprotegido. Debe crearse un sistema de pensiones mixto, en donde se conserven las instituciones con beneficios reales a sus agremiados, tal es el caso del IPM.

¿Considera que el país podría implementarse un fondo de pensión unificado y estructurado en beneficio de la población trabajadora en general?	
<p>Abg. Ricardo Castejón Receptor de Beneficios INPREMA.</p>	<p>En Honduras podría implementarse un fondo de pensiones unificado y estructurado en beneficio de la población trabajadora. El gobierno debería realizar la función en este sentido de apoyar al trabajador del sector privado, que actualmente cotiza al IHSS bajo mecanismos coercitivos, a través del establecimiento de leyes en donde el sistema de AFP bajo la modalidad obligatoria.</p>
<p>Dr. Wilfredo Barahona Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) IHSS.</p>	<p>El esquema ya está dado y no necesita modificación, el IHSS es el único sistema bien creado bajo estas características. En los países Latinoamericanos existen instituciones como el IHSS, bajo un esquema tripartito de seguridad social perfecto, si bien su funcionamiento no es perfecto debido a la pobreza que existe en el país. El IHSS ofrece a sus aportantes por un valor de cotización relativamente pequeño una mayor cobertura, por ejemplo el seguro obligatorio cubre salud, invalidez, vejez y muerte y riesgo profesional, además ofrece una cobertura de afiliación progresiva a los trabajadores independientes o autónomos y a los trabajadores domésticos.</p>
<p>Lic. Gladys Gaviria. Jefe del Departamento de Gerontología. INPREUNAH</p>	<p>Para la población en general no se podría, el gobierno debe fortalecer las actuales instituciones de previsión social, e implementar un fondo de pensión unificado y estructurado para la población trabajadora del sector privado, la economía informal y todos aquellos que no cuentan con un fondo económico sustentable para hacerle frente a la vejez. La administración del fondo unificado debería ser a través de la institución del Régimen de Aportación Privado.</p>

<p>¿Considera que el país podría implementarse un fondo de pensión unificado y estructurado en beneficio de la población trabajadora en general?</p>	
<p>Lic. Rossana Pon Jefatura del Departamento de Control de Beneficios INJUPEMP</p>	<p>En el país podría implementarse un fondo de esta naturaleza para beneficiar a la clase trabajadora al largo plazo; para llegar a la estandarización no sería un proceso fácil, tendría que cambiarse y realizarse nuevas leyes. Considera que las actuales instituciones del sistema de pensión en Honduras presentan una administración adecuada, sin embargo en cuanto a pensiones por vejez, debe considerarse la situación del IHSS, en vista que es la institución que ofrece las pensiones más bajas del mercado.</p>
<p>Lic. Gustavo Martínez Gerente General AFP Atlántida</p>	<p>El Gobierno debe contemplar beneficiar a toda la población bajo principios de universalidad, para el cual es necesario realizar un proceso firme de reforma a la Ley, que permita la estandarización del régimen del sistema de jubilación, con especial atención a la masa crítica de la población.</p>
<p>¿Estaría de acuerdo o en desacuerdo que se implemente un sistema de AFP bajo una modalidad obligatoria que beneficie a la población trabajadora del sector privado?</p>	
<p>Lic. Vidal Castro Jefe de Beneficios IPM.</p>	<p>Si la AFP tuviera una renta gigantesca, además que está respaldada por el gobierno, en cuanto a promover una cultura de ahorro en la población y que el gobierno garantice el cumplimiento de los beneficios y la capacidad de pago de la administradora, entonces es una alternativa viable para equilibrar el sistema de pensión a favor de los menos beneficiados.</p>
<p>Abg. Ricardo Castejón Receptor de Beneficios INPREMA.</p>	<p>Uniformar el sistema a través del establecimiento de una nueva ley en donde establezca el sistema de AFP bajo la modalidad obligatoria, esta será una oportunidad de nueva administración que se le brindara a este sistema de capitalización individual, y cuya rentabilidad dependerá de la forma de inversión; el gobierno debe velar por el cumplimiento de objetivos impuestos a esta institución y al mismo tiempo, el gobierno debe realizar una campaña de fomento al ahorro en los trabajadores jóvenes, para inculcar una cultura previsional fuerte en el país.</p>

¿Estaría de acuerdo o en desacuerdo que se implemente un sistema de AFP bajo una modalidad obligatoria que beneficie a la población trabajadora del sector privado?	
<p>Dr. Wilfredo Barahona Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) IHSS.</p>	<p>El sistema de AFP es un sistema complementario positivo, sin embargo no estaría de acuerdo su implementación de forma obligatoria, el sistema de AFP tendría que elevar el nivel de inversión y Honduras es un país en vías de desarrollo y no existen las condiciones económicas y sociales por los altos niveles de pobreza y corrupción; lo que se debería cambiar es que el IHSS perciba la aportación no en base, al costo fijo sino al ingreso del trabajador. Además otro problema que se da en el país es que la empresa privada no cumple sus obligaciones de cotización por lo que no contempla esta alternativa.</p>
<p>Lic. Rossana Pon Jefatura del Departamento de Control de Beneficios INJUPEMP</p>	<p>Para que se implemente un sistema AFP en Honduras, es necesario una serie de estudios, en base a la formulación de nuevas leyes, estudios de rentabilidad, de operación y administración del fondo de los trabajadores. Estos estudios deben demostrar que la posibilidad de implementar este sistema traerá beneficios positivos para la población trabajadora.</p>
<p>Lic. Gladys Gaviria. Jefe del Departamento de Gerontología. INPREUNAH</p>	<p>En desacuerdo totalmente, por la experiencia negativa de países que han implementado el sistema de AFP, como es el caso de Colombia. Las AFP solamente piensan en la parte financiera dejando de lado la parte social. Si se lograra un compromiso de parte del Gobierno y las AFP, en donde cada una tenga un nivel de participación y compromiso, distribuidos en un 50% cada una, en relación a la parte financiera y social podría ser una alternativa, de lo contrario no está de acuerdo.</p>

<p>¿Estaría de acuerdo o en desacuerdo que se implemente un sistema de AFP bajo una modalidad obligatoria que beneficie a la población trabajadora del sector privado?</p>	
<p>Lic. Gustavo Martínez Gerente General AFP Atlántida</p>	<p>Explicó que si está de acuerdo, AFP Atlántida tiene la capacidad de administrar un volumen alto de cuentas de capitalización en vista que tiene una plataforma tecnológica que permite administrar más de 2,000,000.00 millones de cuentas de los aportantes.</p> <p>Actualmente el sistema de capitalización individual funciona de forma complementaria. El fondo de jubilación de un trabajador de la empresa privada, está basado en tres pilares: el primer pilar es el IHSS, el segundo pilar es la cuenta de capitalización individual manejado por la AFP en donde el patrono aporta un porcentaje de acuerdo a su apreciación el cual no puede ser mínimo del 1.5% y el trabajador aporta otro porcentaje y el tercero es el pilar voluntario, en donde el trabajador puede realizar aportes adicionales de acuerdo a su capacidad de ingreso.</p>
<p>¿Existen las condiciones económicas y laborales en Honduras para la implementación de un sistema APF, bajo el régimen de administración privada?</p>	
<p>Lic. Vidal Castro Jefe de Beneficios IPM.</p>	<p>No existen las condiciones económicas para implementar un sistema AFP y que este tenga un crecimiento adecuado; el riesgo de inversión es elevado, y el riesgo debe tener el mínimo riesgo posible.</p>
<p>Abg. Ricardo Castejón Receptor de Beneficios INPREMA.</p>	<p>Si existen condiciones económicas y laborales, el gobierno mediante el establecimiento de una nueva normativa puede apoyar a la implementación del sistema AFP, en vista que ya existen las bases.</p>
<p>Dr. Wilfredo Barahona Subgerente de Pensiones del Régimen Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) IHSS.</p>	<p>No existen condiciones económicas y laborales, existe un alto índice de desempleo, una gran mayoría de la población vive sin poder cubrir sus necesidades básicas, en estado de pobreza.</p>

¿Existen las condiciones económicas y laborales en Honduras para la implementación de un sistema APF, bajo el régimen de administración privada?	
Lic. Gustavo Martínez Gerente General AFP Atlántida	Existen condiciones económicas y laborales. AFP Atlántida brinda una rentabilidad para con el trabajador afiliado en función de la tasa de mercado. Invierte en títulos valores, revistiendo el cumplimiento de seguridad y respondiendo a criterios de rentabilidad, diversificación y liquidez.
Lic. Gladys Gaviria. Jefe del Departamento de Gerontología. INPREUNAH	No existen condiciones económicas, el gobierno implementa leyes regulatorias que son incumplidas fácilmente, además existe un alto índice de desempleo y las oportunidades de trabajo son escasas.

4.1.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Cada representante de la institución a quienes se dirigieron las entrevistas respondió según criterios en base a la experiencia en los beneficios del sistema de pensión de jubilaciones en Honduras.

Es importante mencionar que la opinión en cuanto a cobertura y condiciones de administración de las institución del sistema fueron opiniones sesgadas, es decir cada uno se inclinó en favorecer a la institución a la que pertenece, sin esclarecer en los casos ameritados la información publicada por los medios de comunicación nacional y que fueron mencionados en el marco teórico de la presente investigación en relación a sus deficiencias, limitantes y desafíos que actualmente enfrentan.

Se obtuvo respuestas equitativas en cuanto a la pregunta formulada de implementar el sistema AFP en Honduras, por todos los entrevistados a excepción de la Lic. Gladys Gaviria, quien está en desacuerdo por la experiencia negativa en Colombia.

La percepción en relación al sistema de capitalización individual, especialmente de los entrevistados del sistema tradicional del IPM, INJUPEMP, INPREMA fue la siguiente:

El sistema de capitalización individual (AFP) es muy beneficioso para la población trabajadora hondureña del sector privado, al cual consideran los más desfavorecidos en cuanto al monto de la pensión de la jubilación.

Los entrevistados hicieron especial énfasis en que los sistemas tradicionales deben mantenerse y fortalecerse y por ninguna razón deben excluirse ya que el manejo del riesgo es mucho menor en comparación con la AFP.

A excepción del Dr. Barahona del IHSS (Sub-gerente de Pensiones del Régimen IVM del IHSS), opinó que el instituto ofrece al trabajador privado muchos beneficios con tan sólo una aportación mínima; por esta razón, debe fortalecerse la institución que tiene un modelo de sistema implementado a nivel mundial. Así mismo, consideró, que la AFP es un sistema positivo, pero debe mantenerse bajo un esquema voluntario y complementario, en donde las personas que tengan mayor capacidad económica tengan la capacidad de asegurar su futuro laboral realizando mayores aportaciones.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- a. Las principales desigualdades que presentan las instituciones del sistema de pensión en Honduras se debe principalmente la diversidad de leyes y reglamentos existentes, que regulan individualmente a cada institución del sector público.
- b. Un grupo privilegiado de la población trabajadora hondureña es el que recibe los mejores beneficios de los fondos de jubilación, Se estima que un 8 a 9% de la población hondureña está bajo la cobertura de una pensión de jubilación, la gran mayoría está desprotegida y no toda la población tiene la capacidad para cotizar a un fondo de jubilación.
- c. Las instituciones de beneficios definidos suelen tener bajos costos operativos, sin embargo, la ineficiencia generada por malas administración atentan con la sostenibilidad institucional, por ende arriesgan el futuro económico de sus agremiados.
- d. El gobierno guarda una esperanza de contar con un sistema consolidado de previsión social que proteja a los grupos más vulnerables, como meta en su Plan de Nación es universalizar el régimen de jubilaciones y pensiones en un 90% de la población asalariada y la población ocupada asalariada. En Honduras se puede implementar el régimen de las AFPs como un fondo de pensión unificado para el sector menos desprotegido, eliminando gradualmente el sistema tradicional, específicamente aquellas instituciones que no benefician positivamente al agremiado.

5.2 RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda implementar el sistema de capitalización individual, como un modelo alternativo, el cual ha sido adoptado y aprobado en otros países para ayudar a resolver la crisis del sistema de pensiones, contribuyendo así a la seguridad social del trabajador hondureño.
- b. Se sugiere que se desarrolle la normativa que deberán seguir las AFPs, como las encargadas del sistema de pensiones y jubilaciones; esta normativa serviría de plataforma para hacer posible una transición gradual desde el actual sistema de tradicional al sistema de capitalización, estableciendo un proceso para operar conforme a la normativa.
- c. Encargar a las AFPs el sistema de pensiones y jubilaciones y dejar al IHSS la función exclusivamente médica; establecer un tiempo de transición en donde los mayores de 45 años continúen con el sistema tradicional, pero los menores a esta edad sean trasladados al sistema de AFP. Los nuevos miembros aportaran directamente al nuevo sistema.
- d. Brindar la alternativa a los actuales afiliados a las instituciones públicas de beneficios definidos de cotizar al fondo de pensión privado, a través de la AFP de manera voluntaria.
- e. Desarrollar un sistema de supervisión para garantizar la correcta administración de los fondos de pensiones a fin de que el trabajador tenga una contribución positiva, al momento del retiro de su trabajo.
- f. Implementar metodologías apropiadas de medición del riesgo de mercado y crediticio para asegurar la sostenibilidad de las instituciones tanto del sector público como el sector privado.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

6.1 ESTABLECIMIENTO DEL SISTEMA AFP EN HONDURAS

6.2 INTRODUCCIÓN

6.3 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

6.4 ASPECTO LEGAL

6.5 ASPECTOS ECONÓMICOS

6.6 ANÁLISIS COSTO/BENEFICIO

6.1 ESTABLECIMIENTO DEL SISTEMA AFP EN HONDURAS

La propuesta está fundamentada en el Establecimiento del Sistema AFP en Honduras, cuya ley ya fue aprobada, pero se requiere que el Gabinete Económico apruebe la normativa para que se creen más AFPs de manera que absorban al sistema actual de pensiones y se adopte EL SISTEMA DE AFPs para todos los nuevos trabajadores públicos y privados.

6.2 INTRODUCCIÓN

La investigación realizada mostró la desigualdad existente en cuanto a los beneficios que ofrecen las diferentes instituciones del sistema de pensión en Honduras, además de favorecer solamente a grupos privilegiados, quedando al margen del sistema una masa crítica de la población trabajadora, que debería recibir una pensión digna que contribuya a disminuir los índices de pobreza que enfrenta el adulto mayor en el país. Por lo anterior, es indispensable que el gobierno adopte políticas que señalen beneficios para ordenar el sistema de pensión y jubilación a fin de que los trabajadores del sector público y privado tengan mejores beneficios de acuerdo a sus posibilidades.

El establecimiento del sistema de AFP contribuiría a estandarizar beneficios. Bajo esta administración, el jubilado tiene la oportunidad de llegar a pensionarse hasta con el 100% del valor de sus ingresos y esto dependerá: 1) del tiempo que esté aportando, 2) de la cantidad del aporte, 3) de los intereses que perciba, puesto que la acreditación diaria de capitalización individual es intereses sobre intereses que se van capitalizando y 4) la rentabilidad. La AFP aporta sobre rendimientos a recibir a largo plazo, por lo que son instituciones que facilitan el ahorro a largo plazo.

El impacto social de implementar un sistema de AFP en Honduras será grande, ya que pasará de una cobertura mínima a una cobertura mucho mayor. Asimismo, el trabajador tendrá la oportunidad de ahorrar para su futuro y ya no solamente dependerá de lo que el estado le pueda brindar, sino que será una forma de incentivar el ahorro interno a largo plazo. Esto es en lo que el gobierno debería enfocarse.

La sugerencia del Banco Mundial es que los países desarrollados y en vías de desarrollo puedan elegir combinaciones de elementos públicos y privados. Asimismo, esta institución sostiene que la mejor forma de abordar la reforma de pensiones es el modelo de “pilares múltiples” estos tres pilares permiten: 1) atacar la pobreza, que es un rol público que probablemente el Estado va a tener que proveer una garantía de ingreso básico; 2) que el Estado intervenga a través de medidas, para facilitar el ahorro para la vejez; 3) estimula la responsabilidad privada de la gente de preocuparse de poder mantener su nivel de ingreso y de gasto futuro. El informe del Banco Mundial aclara que no existe una fórmula universal para la reforma del sistema de pensiones. (Ifis.choike.org, 2005)

6.3 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta en este estudio consiste en defender los fondos del sistema de jubilación, conformando un modelo de pilares múltiples, es decir mantener el pilar obligatorio llevado por el estado, atendido por las instituciones gremiales con beneficios definidos, no capitalizables: IPM, INPREMA, INJUPEMP, INPREUNAH. Se propone que el régimen de invalidez vejez y muerte que actualmente administra el IHSS pase a ser administrado a través de una transición gradual al modelo de capitalización individual,

administrado por las AFPs bajo la modalidad de obligatoria, mediante la aprobación de normativas para la creación de más AFPs, fortaleciendo, de esta manera, el segundo pilar de capitalización y el tercer pilar el voluntario, gestión propia del sector privado.

Esta propuesta deberá realizarse como una transición gradual, que consista en que los fuerza de trabajo nueva, automáticamente aporten al fondo de capitalización individual y que los trabajadores que actualmente están cotizando al IHSS sean trasladados al nuevo sistema, pero los trabajadores mayores de 45 años que cotizan al IHSS, se les brinde igualmente la alternativa de pasar al nuevo sistema, de no pasar a la nueva administración de la AFP continúen aportando hasta el cumplimiento de la cantidad de cotización requisito para la jubilación. También los actuales afiliados del INJUPEMP e INPREMA podrán pasar al sistema en forma voluntaria, proporcionándoles los recursos aportados y de esta forma capitalizarlos en la AFP. Los nuevos cotizantes obligatoriamente cotizaran a la AFP.

El cambio en cuanto a la administración del AFP de los cotizantes del régimen de IVM permitiría eliminar las desigualdades que están marcadas en relación al cálculo actuarial de la pensión de jubilación y podría jubilarse antes de lo previsto.

El estado en conjunto con la empresa privada deben realizar campañas para promover y fortalecer el ahorro de interno, a fin de crear conciencia en la juventud hondureña de la importancia de provisionar para cuando llegue el momento de la jubilación.

El gobierno, a través de las instituciones encargadas debe velar por el fiel cumplimiento de la ley, para garantizar el aumento de la cobertura de los pensionados, así como la sustentabilidad del sistema en su conjunto.

6.4 ASPECTO LEGAL

En consideración de la aprobación de la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones, Decreto No. 319-2002, y con la presencia de AFP Atlántida, existirían ya las bases para trasladar el actual sistema de pensión de jubilación administrado por el IHSS, dejando la alternativa que los cotizantes del INJUPEMP tengan la alternativa de cotizar voluntariamente al sistema de

las AFPs, para lo cual es indispensable establecer normativas que servirían de guía para llevar a cabo este proceso de traslado, contando además con actuarios para que realicen cálculos, basados en la experiencia de los países de Latinoamérica que han implementado este sistema.

6.5 ASPECTOS ECONÓMICOS

La economía hondureña está pasando por un mal momento, el cual se manifiesta con un crecimiento inestable, e insostenible, con un crecimiento económico muy bajo (3.3%) que está muy por debajo del crecimiento sugerido por el Banco Mundial que es del 8%, como crecimiento pretendido para abatir los dos graves problemas que enfrenta la economía hondureña, que son la pobreza y el desempleo. La experiencia señala que estos problemas sólo se pueden eliminar mediante un rápido crecimiento económico (Sabillón, 2009). La figura 3 muestra el crecimiento del PIB real en el periodo 2001 al 2012.

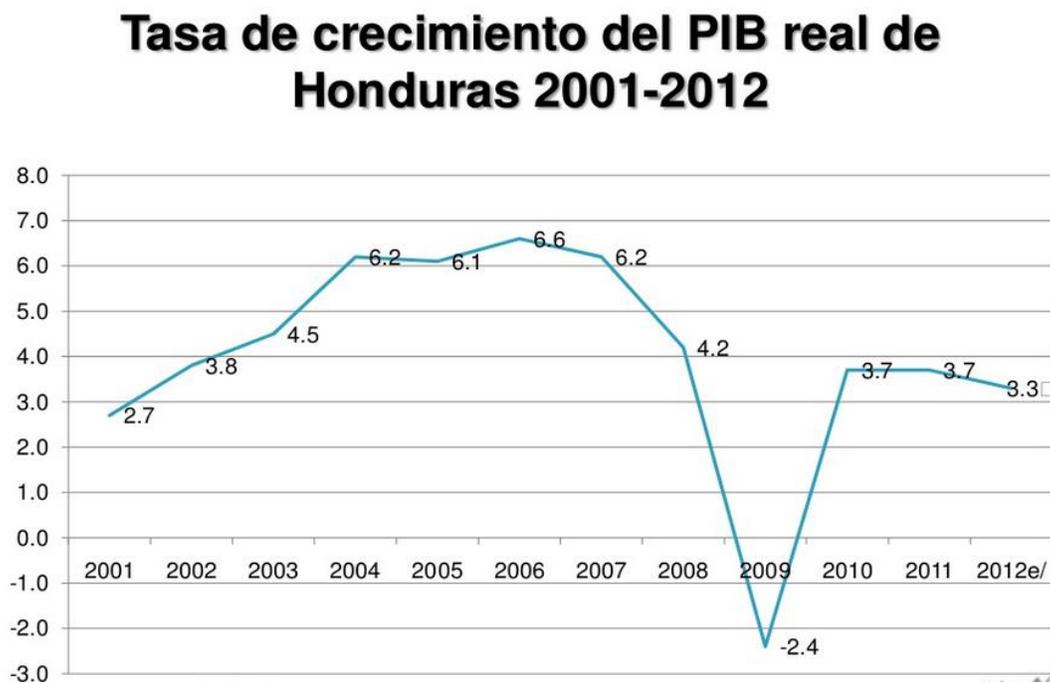


Figura 3. Tasa de crecimiento del PIB real en Honduras 2001-2012

Fuente: Banco Central de Honduras.

Como la economía no crece adecuadamente, las empresas y los ciudadanos no tienen suficientes ingresos, y, por eso hace que el gobierno no capture los suficientes ingresos en conceptos de impuesto para cubrir sus necesidades presupuestarias; al no captar suficientes ingresos, y mantener el gasto elevado, esto hace que el gobierno incurra en un alto déficit fiscal, el cual tiene que ser financiado. Cuando el gobierno afronta presiones en las finanzas públicas, busca financiar ese déficit fiscal con préstamos de los fondos de las instituciones de previsión social, que son recursos de los cotizantes, dejando la posibilidad que las instituciones enfrenten el riesgo, de no poder recuperar sus recursos al momento del vencimiento, por deficiente capacidad de pago del Gobierno y esto, finalmente afectaría económicamente al jubilado. La fragilidad de las finanzas públicas se presenta en las figuras # 4, 5 y 6 a continuación:

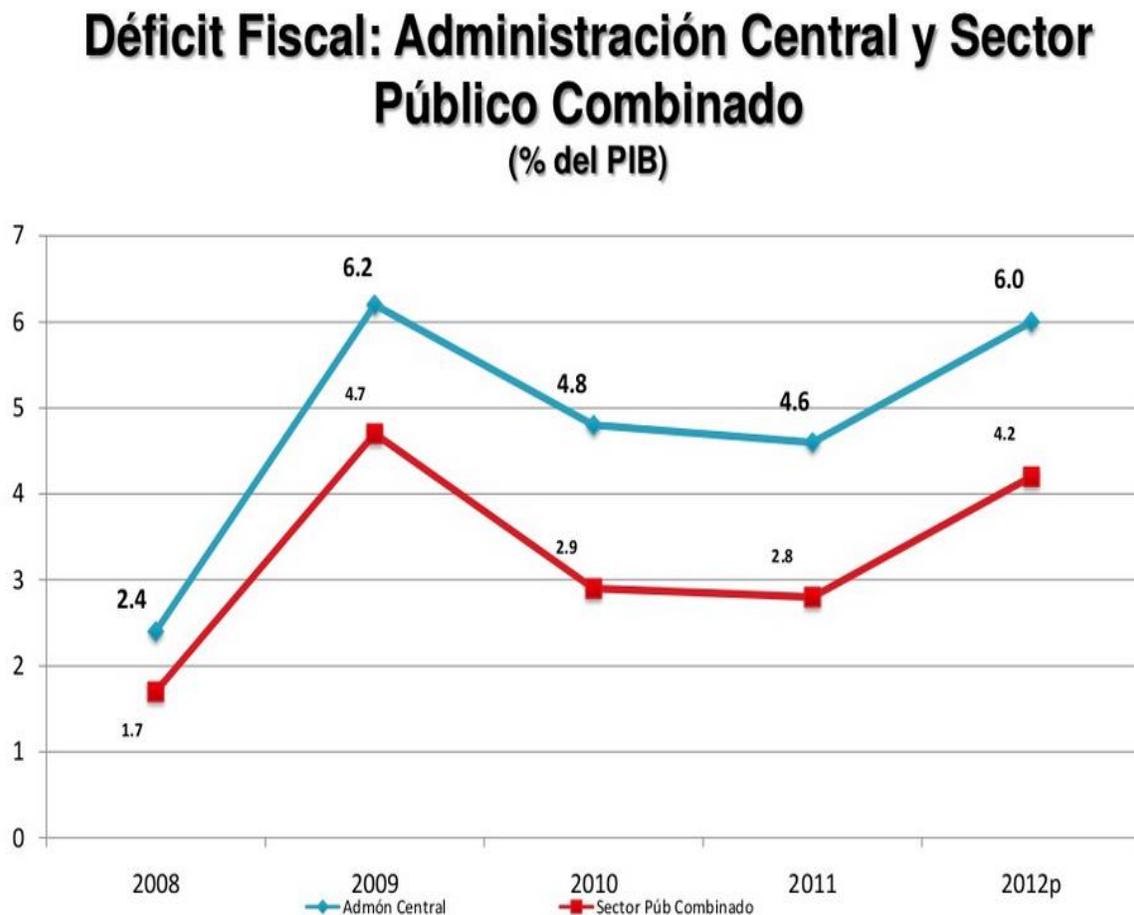


Figura 4. Déficit Fiscal: Administración central y sector público combinado

Fuente: Icefi basado en datos de Sefin

Déficit Fiscal del Gobierno Central (Millones de Lempiras)

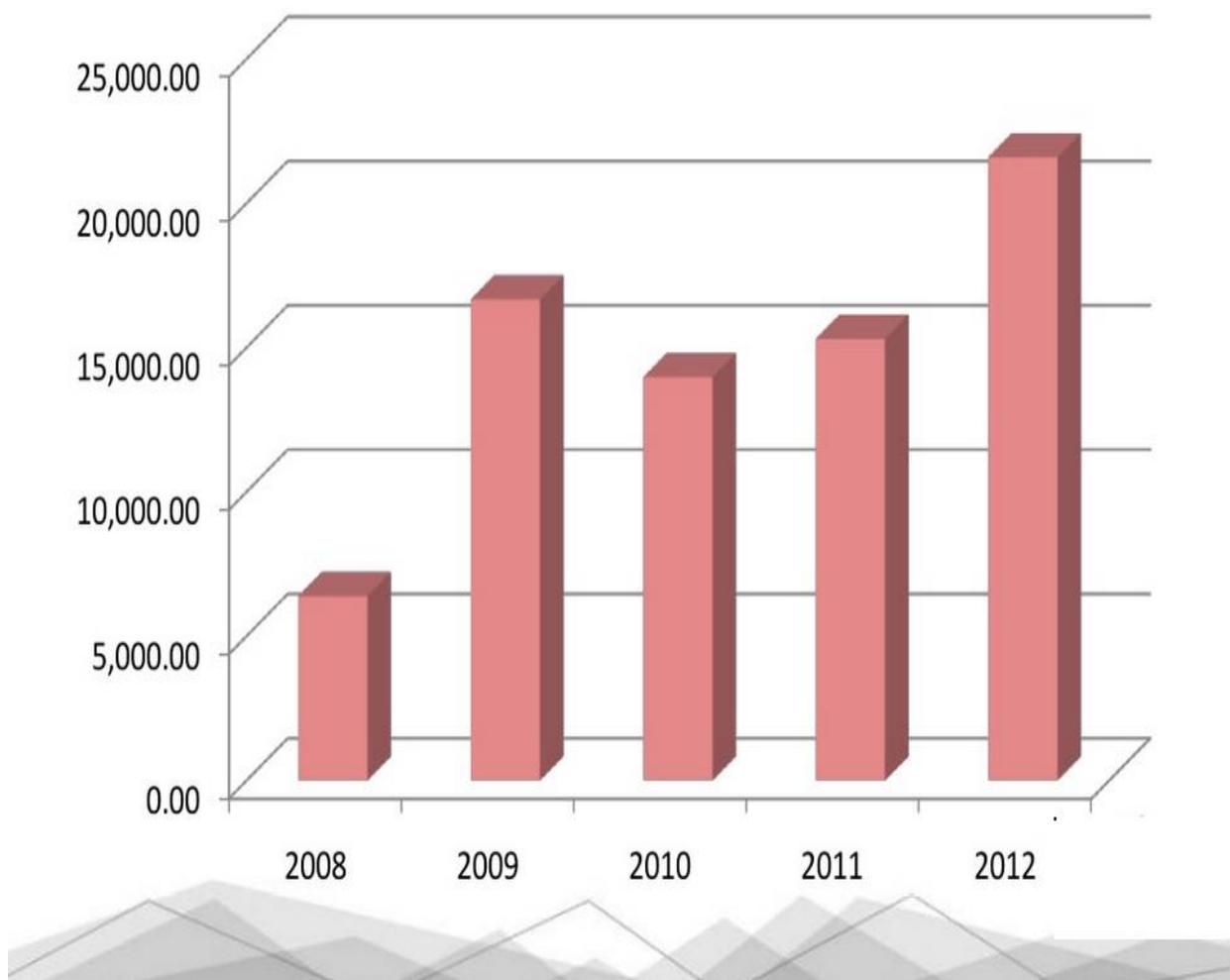


Figura 5. Déficit Fiscal del Gobierno Central

Fuente: Icefi basado en datos de Sefin

Presión Tributaria (Ingresos Tributarios/PIB)

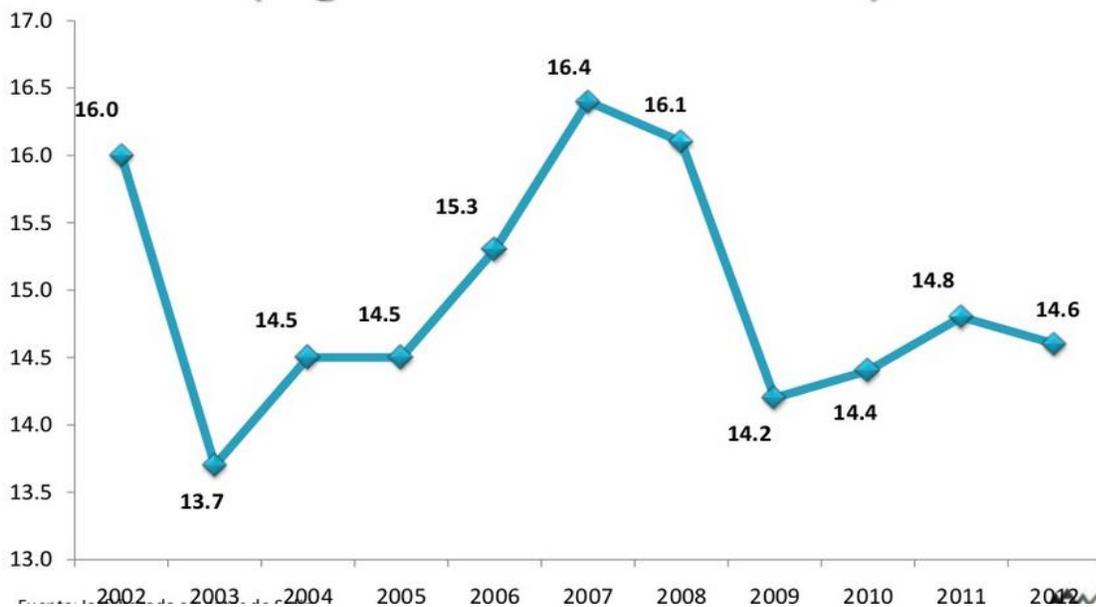


Figura 6. Presión Tributaria (Ingresos Tributarios/PIB)

Fuente: Icefi basado en datos de Sefin

“El diagnóstico de las finanzas públicas 2008-2012 y perspectivas para 2013, muestra la actual situación fiscal que vive el país, en lo cual se puede apreciar una combinación de aspectos estructurales y coyunturales, cuyo abordaje debe hacerse en forma integral a fin de encontrar la mejor combinación de políticas para resolverla. Entre los aspectos estructurales se destaca la fuerte vulnerabilidad del país a factores externos, las rigideces de la estructura tributaria y del gasto, así como de las deficiencias de la administración tributaria”. (ICEFI, 2013)

Existe la necesidad de resolver la crisis económica y una de las medidas que se podrían considerar en este momento es contar con un sistema de pensión con menos incertidumbre. Si el sistema de pensiones depende del Estado, entonces representa una carga, por lo que tiene la elección de salir de ella, trasladando el sistema de

pensión al sector privado. Además sería mucho más beneficioso porque los fondos de los cotizantes estarían más seguros.

6.6 ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La siguiente tabla compara costos y beneficios del sistema de capitalización individual, que permite realizar un análisis en cuanto a conocer si los beneficios superan los costos que se generan por la implementación de este sistema.

Tabla 8. Beneficios y Costos del sistema de capitalización individual

BENEFICIOS	COSTOS
Eleva las pensiones. En efecto, la rentabilidad de una cartera de inversiones de un sistema de capitalización privado es mayor que la tasa de crecimiento de los salarios.	Altos costos generados por la transición hacia el nuevo sistema.
Aumenta el ahorro. Al imponerse una tasa mínima de ahorro y al crearse incentivos para el ahorro adicional, es altamente probable que el resultado neto sea un incremento del ahorro nacional, especialmente si el Estado coopera reduciendo gastos superfluos como aporte al financiamiento de la transición.	Costo ocasionado para la creación de nuevos mecanismos que regulen y supervisen a los nuevos entes.(AFP)
Mejora la productividad del capital. Al asignarse este ahorro a través de mercados de capitales competitivos y transparentes, sin ninguna obligación de dedicarlos a financiar el gasto público o los déficits de empresas estatales, mejora la eficiencia del proceso de ahorro-inversión de la economía.	Costo generados para implementar metodologías de medición del riesgo de mercado y crediticio para la AFP
Potencia la tasa de crecimiento del PIB, debido al aumento del ahorro y del empleo, así como el incremento en la productividad del trabajo y del capital.	
Reduce el poder del Estado en la economía. Al traspasar al sector privado el control de los recursos asociados a la provisión de pensiones. Despolitiza el sistema de pensiones	

BENEFICIOS	COSTOS
Son eficientes: en este sistema bajo la administración privada de las contribuciones de los afiliados se alcanzan los logros en eficiencia, costos y calidad de servicio.	

Fuentes: Una propuesta del sistema de pensión en España, 1996 y Programa Venezolano de Educación-Acción, 2002

En Honduras existe una base para realizar la propuesta, la presencia de AFP Atlántida ofrece a los trabajadores entre otras opciones, la aportación al Fondo Empresarial de Pensión.

Con el fin de apreciar los beneficios en términos monetarios que tendría un trabajador afiliado a AFP Atlántida, se muestra a continuación los siguientes escenarios correspondientes a 2 trabajadores que en conjunto con el patrono realizan aportaciones al Fondo Empresarial de Pensión.

Las siguientes proyecciones son estimaciones de los valores en el tiempo, asumiendo las tasas de referencia. El valor real varía dependiendo de los movimientos de las tasas de interés e ingresos:

Ejemplo “A”

La tabla # 8 refleja la proyección de una persona de 25 años de edad, con una edad de jubilación establecida a los 60 años, con un sueldo mensual de L. 15,000.00 y con una aportación del 1.5% por parte del empleado y del 1.5% por el empleador, conformando una aportación mensual total de L. 450.00

Tabla 9. Proyección AFP, Ejemplo “A”



AFP ATLANTIDA S. A.

FONDO DE PENSIONES ATLANTIDA

PROYECCION PREPARADA PARA:

EDAD :

APORTE MENSUAL

APORTE INICIAL

TASA DE INTERES:

% INCREMENTO ANUAL

EDAD DE RETIRO

AÑOS DE APORTE

RENTA PROGRAMADA

SALDO AL MOMENTO RETIRO

PENSION MENSUAL PRIMER AÑO:

PROYECCIONES

AÑOS	APORTES EMPLEADO	APORTE PATRONO	TOTAL APORTADO	INTERESES	SALDO
5	13,500.00	13,500.00	27,000.00	7,911.18	32,211.18
10	27,000.00	27,000.00	54,000.00	39,295.24	87,895.24
15	40,500.00	40,500.00	81,000.00	111,268.29	184,168.29
20	54,000.00	54,000.00	108,000.00	253,416.28	350,616.28
25	67,500.00	67,500.00	135,000.00	516,890.82	638,390.82
30	81,000.00	81,000.00	162,000.00	990,128.75	1135,928.75
35	94,500.00	94,500.00	189,000.00	1826,029.90	1996,129.90

Fuente: Presentación AFP Atlántida, 2013

Ejemplo “B”

La siguiente tabla # 9 refleja la proyección de un trabajador bajo las mismas características del ejemplo “A” con una variación que el trabajador decide voluntariamente aportar al Fondo L.300.00 más, es decir; de sus ingresos mensuales de L.15,000.00 se deducirá el porcentaje establecido del 1.5% más un 2% de aporte extra voluntario, de esta forma tendrá una deducción total del 3.5% sobre sus ingresos mensuales; el aporte en Lempiras será de L.525.00.

Si se considera la aportación patronal del 1.5% sobre ingresos del empleado, que corresponde a L.225.00, el aporte total será de L.750.00 mensuales.

Tabla 10. Proyección AFP, Ejemplo “B”



AFP ATLANTIDA S. A.

FONDO DE PENSIONES ATLANTIDA

PROYECCION PREPARADA PARA:



EDAD :	25
APORTE MENSUAL	750.00
APORTE INICIAL	0.00
TASA DE INTERES:	11.00%
% INCREMENTO ANUAL	0.00%
EDAD DE RETIRO	60
AÑOS DE APORTE	35
RENTA PROGRAMADA	10
SALDO AL MOMENTO RETIRO	3326,883.17
PENSION MENSUAL PRIMER AÑO:	27,724.03

PROYECCIONES

AÑOS	APORTES EMPLEADO	APORTE PATRONO	TOTAL APORTADO	INTERESES	SALDO
5	31,500.00	13,500.00	45,000.00	13,185.30	53,685.30
10	63,000.00	27,000.00	90,000.00	65,492.07	146,492.07
15	94,500.00	40,500.00	135,000.00	185,447.15	306,947.15
20	126,000.00	54,000.00	180,000.00	422,360.46	584,360.46
25	157,500.00	67,500.00	225,000.00	861,484.69	1063,984.69
30	189,000.00	81,000.00	270,000.00	1650,214.58	1893,214.58
35	220,500.00	94,500.00	315,000.00	3043,383.17	3326,883.17

Fuente: Presentación AFP Atlántida, 2013

El trabajador en el ejemplo “A” al cumplir 35 de años de aportación, recibiría una rentabilidad de L. 1,996,129.90 y si se estima que retira el valor parcialmente, en retiros mensuales es decir renta programada, durante los próximos 10 años, recibiría una pensión mensual de L.16,634.42. El trabajador es quien decide si realizará el retiro total o de forma parcial.

En el ejemplo “B” el trabajador al cumplir 35 años de aportación, recibiría una rentabilidad de L. 3, 326,883.17, y si se estima que retira el valor parcialmente, en base a retiros durante los próximos 10 años, recibiría una pensión mensual de L. 27,724.03

Lo anterior determina que el ahorro es de largo plazo, donde los intereses son los que dan el crecimiento monetario. Asimismo se puede apreciar que existe una relación directa en cuanto a, entre más sea la aportación mejor será el beneficio en valores monetarios que recibirá en la jubilación el pensionado.

BIBLIOGRAFÍA

1. AFP Atlántida. (s.f.). *AFP Atlántida*. Obtenido de <http://www.afpatlantida.com/>
2. AFP Atlántida. (2013). *Productos AFP Atlántida. Presentación de Productos AFP Atlántida*. Tegucigalpa, Honduras.
3. Asociación Salvadoreña de Administradoras de Fondos de Pensiones. (18 de Octubre de 2005). *ASAFONDOS*. Obtenido de ¿Que son las AFP?: <http://www.asafondos.org.sv/vpublicaciones.asp?CatID=3&id=42>
4. *deconceptos.com*. (2012). *Concepto de Ingreso*. Obtenido de <http://deconceptos.com/general/ingreso>
5. EL Heraldó. (2013, 30 de Enero). *Inprema reporta crecimiento de activos por 2,589 millones*. Tegucigalpa.
6. El Banco Mundial. (2013). *Ahorro bruto % del PIB*. Obtenido de <http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GNS.ICTR.ZS>
7. Instituto Hondureño de Seguridad Social. (s.f.). *Antecedentes Historicos de la Seguridad Social en Honduras*. Obtenido de <http://www.ihss.hn/general/paginas/antecedentesIHSS.aspx>
8. Elter, D. (1999). *Sistema de A.F.P. Chileno Injusticia de un Modelo*. Santiago: LOM.
9. *Federacion Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)*. (2012). *Oportunidades y Desafíos de los Sistemas de Capitalización Individual en un Mundo Globalizado*. En F. G. Almaraz. México: FIAP.
10. *Federacion Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)*. (2006). *Multifondos: El Modelo Peruano*. Melvin Escudero. Santiago de Chile.
11. *Forosperu.net*. (s.f.). *El Banco Mundial y La Reforma en las pensiones*.

12. GobiernoUSA.gov. (2013). Breve Historia del Seguro Social. Obtenido de www.ssa.gov/espanol/brevehistoria.htm
13. Gómez, I. R. (2013). Su dinero. El Mundo.es.
14. Grupo del Banco Mundial. (2005). Una interrogante Nacional: Reformar o no reformar. Obtenido de <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:20523614~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>
15. Honduras Roya Informativo HRI. (12 de Febrero de 2012). INJUPEMP: Andrés Torres logra superar los 20 mil millones en activo y patrimonio. Tegucigalpa, Honduras.
16. ICEFI. (12 de Marzo de 2013). Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales. Obtenido de <http://icefi.org/honduras-presentacion-analisis-politica-fiscal-hondurena-en-cuidados-intensivos/>
17. Ifis.choike.org. (25 de Mayo de 2005). Banco Mundial Propone Reformar Sistemas de Pensiones a Sociedades Mixtas. Obtenido de <http://ifis.choike.org/esp/informes/54.html>
18. Instituto Hondureño de Seguridad Social. (Enero de 2007). Procedimiento para regular la inversion de Fondos del Regimen del IHSS. Obtenido de <http://old.ihss.hn/transparencia/estructura/procedimientos/finanzas/Documents/REGULAR%20INERSION.pdf>
19. Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2011). Seguridad Social. Obtenido de <http://catrachosexitosos.wordpress.com/inpreunah/>
20. Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo. (2012). Obtenido de Ley del INJUPEMP: <http://www.injupemp.gob.hn/Ley%20del%20INJUPEMP.pdf>
21. Instituto Nacional de Previsión del Magisterio. (2012) Obtenido de <http://www.inprema.hn/transp/index.php/estructura-organica/funciones>

22. Instituto de Previsión Social de los Empleados de la UNAH (Junio de 2007) Obtenido del Reglamento General del Instituto de Previsión Social de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras INPREUNAH.
23. Instituto de Prevision Social del Periodista. (30 de Marzo de 2006). Intituto de Prevision Social del Periodista. Obtenido de <http://colegiodeperiodistasdehonduras.hn/memoriaipp1.htm#ANTECEDENTES>
24. Instituto de Previsión Militar. (2011). Seguridad Social. Obtenido de <http://catrachosexitosos.wordpress.com/ipm/>
25. INVERSION-ES.COM. (2010). Rentabilidad de la Inversión. Obtenido de <http://www.inversion-es.com/rentabilidad-inversion.html>
25. Javier Alonso, e. (11 de Noviembre de 2011). Posibles consecuencias de la evolución de las pensiones privadas en China. Obtenido de http://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/WP_1134_tcm346-280791.pdf?ts=24112011.
26. La Gaceta. (2002). Ley del Regimen Opcional Complementario para la Administracion de Fondo Privado de Pensión. Obtenido de <http://www.secmca.org/LEGISLACION/HN/LROCAFPPHonduras.pdf>
27. La Gaceta Honduras. (1 de Junio de 2001). La Gaceta Diario Oficial de la República de Honduras. Ley del Seguro Social y el Decreto No. 080-2001
28. La Gaceta, República de Honduras. (12 de Diciembre de 2011). Ley del Instituto Nacional de Prevision del Magisterio. Decreto No. 247-2011.
29. La Prensa. (2011, 2 Marzo). Saqueos y corrupcion tras crisis en el Inprema. Tegucigalpa, Honduras.
30. La Prensa. (2013, 18 Febrero). IHSS anuncia drásticas medidas de austeridad. Tegucigalpa, Honduras.

31. latameconomy.org. (2013). Pensiones para todos los estratos medios, formales e informales. Obtenido de:<http://www.latameconomy.org/es/a-fondo/2011/proteccion-social-e-informalidad-laboral-en-los-estratos-medios/pensiones-para-todos-los-estratos-medios-formales-e-informales/>
32. La Tribuna. (2012, 14 de Diciembre). Injupemp le apostara a megaproyectos en 2013. Tegucigalpa, Honduras.
33. La Tribuna. (2012, 16 de Julio). Honduras alcanza 8.4 millones de habitantes. Tegucigalpa, Honduras.
34. Maria Elena Moreno, L. G. (30 de Marzo de 2011). Sistema de Seguridad Social. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos13/segsocdf.shtml>
35. Marco, F. (2004). En F. Marco, Los sistemas de Pensión en América Latina: Un análisis de Genero. Santiago : Naciones Unidas.
36. Mohammad N. Namakforoosh. (2005). Metodología de la Investigación. México. Limusa.
37. Monografias.com S.A. (s.f.). AFP y EPS.
38. Plan de Nacion. (2012). Vision de País 2010 - 2038 Objetivos y Metas. Obtenido de <http://www.plandenacion.hn/objetivosymetas>
39. PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2012). Apoyo para el Fortalecimiento del Instituto de Prevision Militar. Obtenido de http://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/operations/projects/democratic_governance/apoyo-para-el-fortalecimiento-del-instituto-de-prevision-militar/
40. Sabillón, C. (2009). Riqueza para todos. Tegucigalpa: Guardabarranco.
41. TIEMPO. 2013, 30 Enero). INPREMA asegura que recuperó sus finanzas. San Pedro Sula, Honduras.

42. T IPS Trabajo de Investiacion en Políticas Públicas . (Julio de 2011). Análisis y caracterización de la cobertura del sistema de pensiones en Honduras. Chile: Departamento de Economía Universidad de ChileC. Obtenido de <http://www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/cd883973b969ce1808c877cc0603483922032a8f.pdf>

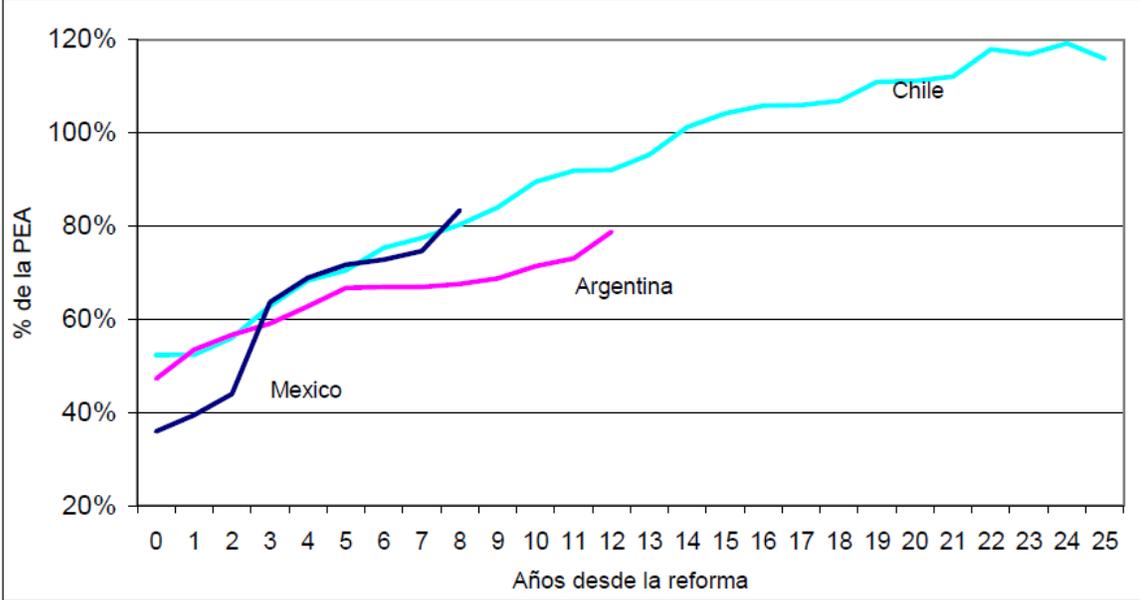
ANEXOS

ANEXO.1 Censo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del 2011

Empleo	
Población Edad Trabajar	6,496,542
Hombres	3,101,918
Mujeres	3,394,624
Población Econ. Activa	3,369,919
Hombres	2,183,811
Mujeres	1,186,107
Población Ocupada	3,226,135
Asalariados	1,474,119
Empleados Públicos	205,982
Empleados Privados	1,183,426
Empleados Domest.	84,711
No Asalariados	1,752,016
Cuenta Propia	1,300,640
Tab. Fam. no Remu.	451,377
Ocupados con SubEmpleo	1,504,944
Visible	333,969
Invisible	1,170,975
Población Desocupada	143,783
Población Inactiva	3,126,624

Fuente: INE, EPHPM Mayo 2011

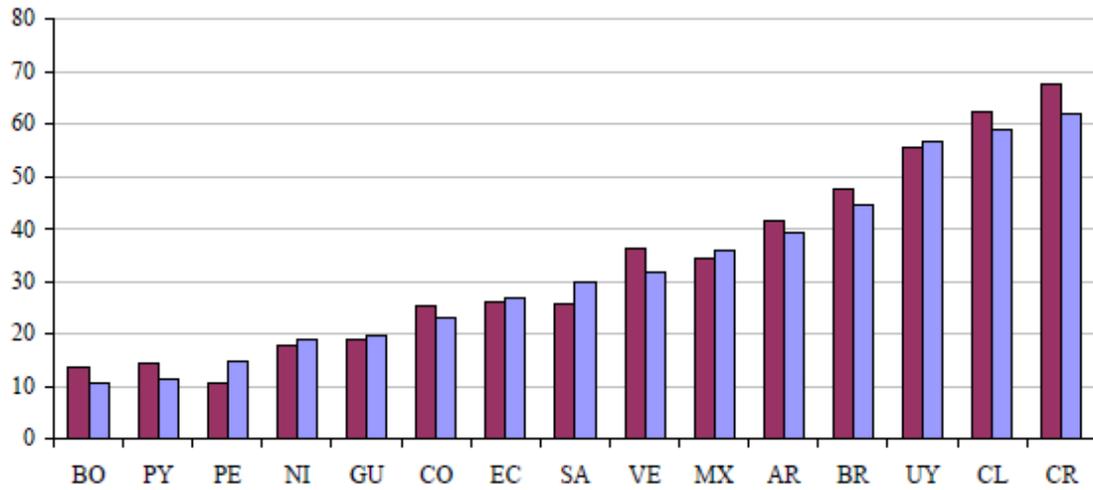
ANEXO.2 Relación entre afiliados y población activa, por años después de la Reforma Argentina, Chile y México



Fuente: propia, basada en datos de Arenas de Mesa (2001), SAFJP (2005), CONSAR y ECLAC

ANEXO.3 Medición del Nivel y Evolución de la Cobertura del sistema de Pensiones en América Latina.

Figura 3.12 Índices de cobertura de la población económicamente activa
(a) Población económicamente activa



Fuente: Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura, 2006

ANEXO 4. Preguntas aplicadas a los entrevistados



ENTREVISTA

“ELECCIÓN INDIVIDUAL DE MODALIDADES DE PENSION EN HONDURAS”

Soy estudiante de la Maestría en Administración de Proyectos y a través de la siguiente entrevista, realizo una serie de preguntas relacionadas con la protección actual que ofrece el sistema de pensión de jubilación en Honduras y las alternativas de mejoramiento en cuanto a la cobertura y beneficios; con la finalidad de obtener información a través de la opinión expresada por expertos, el cual será muy valiosa para el desarrollo del tema de investigación.

Instrucciones: Favor conteste a las preguntas señaladas a continuación:

- 1) ¿Su opinión respecto de las condiciones y la cobertura nacional del sistema tradicional de pensión de jubilación existente en el país?

- 2) ¿Cuál de la siguientes instituciones públicas de previsión social existentes en Honduras, proporciona los mejores beneficios en cuanto a la cobertura y aseguramiento de la protección al jubilado, en atención a sus necesidades básicas?

Clasifique del 1 al 4, siendo 4 de mayor valoración.

- a. _____ INJUPEMP
- b. _____ IMPREMA
- c. _____ IHSS
- d. _____ IPM

3) ¿En base a su respuesta anterior, favor explique porque considera la institución seleccionada como la mejor en cuanto a beneficios y cobertura?

4) ¿Cuáles considera son las oportunidades que tienen las instituciones de previsión social pública para contribuir positivamente a una pensión digna de jubilación al trabajador afiliado?

5) ¿Cuáles son los principales desafíos o limitantes que tienen las instituciones de previsión social pública en relación al manejo del fondo de pensión de jubilación?

6) ¿Considera adecuada la administración de los fondos de pensiones de jubilación de las instituciones públicas en Honduras, en relación a la inversión y rentabilidad para garantizar una pensión digna en el trabajador?

- a) SI
- b) NO

Justifique:

7) ¿Conoce alguna institución privada en Honduras de previsión social que apoye al trabajador del sector privado a través del ofrecimiento de planes de pensión de jubilación?

a) SI

b) NO

Si su respuesta es afirmativa ¿Puede indicarme el nombre de la institución?

8) ¿Qué mecanismos se podrían utilizar para ampliar la cobertura de la pensión de jubilación en los trabajadores del sector privado?

9) ¿Cómo puede intervenir el gobierno para preservar la sostenibilidad de la institución de previsión y garantizar la seguridad social de trabajadores de la economía formal e informal en la jubilación?

10) ¿Considera que en el país, podría implementarse un fondo de pensión unificado y estructurado en beneficio de la población trabajadora en general?

Marque con una x

a. SI_____

b. NO_____

¿PORQUE?_____

11) ¿Cree usted que en Honduras es posible estandarizar el régimen de jubilación a un plan de administración privado bajo mecanismos de contribución obligatorio, para beneficiar a la población trabajadora en general?

a) SI

b) NO

Porque _____

12) ¿Estaría de acuerdo o en desacuerdo que se implementara un sistema de Administración de Fondos Privados (AFP), bajo la modalidad obligatoria a través de un régimen estatal?

13) ¿Conoce si en el Congreso Nacional existe una iniciativa de ley para reformar el sistema previsional a un régimen de capitalización individual (modelo chileno) de administración privada?

14) ¿Cree usted que en Honduras existen las condiciones económicas –laborales para la implementación de un sistema de AFP, bajo el modelo de régimen de administración privada?

DATOS DE IDENTIFICACION

Nombre del entrevistado: _____

Institución de trabajo: _____

Puesto o Cargo en la Institución: _____

Fecha de la entrevista: _____

¡Gracias por su participación!