



**FACULTAD DE POSTGRADO  
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL BENEFICIO DE  
PENSIONES OTORGADO POR EL IHSS E INJUPEMP A LOS  
EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO  
CENTRAL**

**SUSTENTADO POR:**

**PAMELA NICOL AGUILAR MONTOYA  
SARA ELIZABETH FLORES ORDOÑEZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN  
FINANZAS**

**TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS,  
C.A.**

**ABRIL, 2019**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA**

**UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

**DESIRE TEJADA CALVO**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO**

**CLAUDIA MARÍA CASTRO VALLE**

**CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL BENEFICIO DE  
PENSIONES OTORGADO POR EL IHSS E INJUPEMP A LOS  
EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO  
CENTRAL**

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

**ASESOR METODOLÓGICO**

**ELOISA MARÍA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ**

**ASESOR TEMÁTICO**

**DANIEL FERNANDO BENAVIDEZ  
AGUILAR**

**MIEMBROS DE LA TERNA:**

**EDWIN ARAQUE BONILLA  
DOUGLAS ZELAYA**



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

### **CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL BENEFICIO DE PENSIONES OTORGADO POR EL IHSS E INJUPEMP A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO CENTRAL**

**PAMELA NICOL AGUILAR MONTOYA y SARA ELIZABETH FLORES ORDOÑEZ**

#### **Resumen**

En Honduras se cuenta con sistemas de previsión públicos y privados financiados por las aportaciones que realizan los trabajadores y sus empleadores, los que proporcionan una serie de beneficios como planes de retiro. La mayoría de los empleados del sector público se encuentran afiliados al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y al Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), sin embargo, no conocen el funcionamiento de las pensiones en el país, por lo que es necesario incentivar los beneficios que conlleva la Seguridad Social, través de una plataforma informativa que pretender ofrecer información clara y amigable para hacer frente a los factores por lo que los empleados no hacen uso de sus derechos al cotizar en un instituto de previsión social.

Palabras Claves: Pensión, aportaciones, Ley del IHSS, Ley del INJUPEMP, Plataforma Tecnológica.



## **POSTGRADUATE FACULTY**

### **KNOWLEDGE AND ACCEPTANCE OF PENSION BENEFIT AWARDED BY IHSS AND INJUPEMP TO EMPLOYEES OF THE PUBLIC SECTOR OF THE CENTRAL DISTRICT**

**PAMELA NICOL AGUILAR MONTOYA AND SARA ELIZABETH FLORES ORDOÑEZ**

#### **Abstract**

In Honduras there are public and private pension systems financed by contributions made by workers and their employers, which provide a series of benefits such as retirement plans. The majority of public sector employees are affiliated with the Honduran Institute of Social Security (IHSS) and the Institute of Retirement and Pensions of the Employees of the Executive Branch (INJUPEMP), however, they do not know the operation of pensions in the country, so it is necessary to incentivize the benefits that Social Security entails, through an information platform that pretends to offer clear and friendly information to deal with the factors for which the employees do not make use of their rights when quoting in an institute of social provision.

**Key Words:** Pension, contributions, Law of the IHSS, Law of the INJUPEMP, Technological Platform.

## **DEDICATORIA**

**Pamela Nicol Aguilar Montoya:** En primer este logro se los dedico a Dios porque él siempre me ha sostenido de su mano, dándome la sabiduría, fortaleza y sosteniéndome, en segundo lugar, a mis padres María Elena Montoya y Luis Alcides Aguilar que siempre han estado apoyándome dándome lo mejor de ellos, a mis hermanas mis compañeras de vida por siempre estar para mí. A cada uno de mis amigos que me animaron siempre a lograr esta meta con sus palabras de ánimos y su apoyo.

**Sara Elizabeth Flores Ordoñez:** Siempre he dicho que como hijos de Dios heredamos muchas virtudes, la inteligencia y capacidad de hacer cada cosa que nos propongamos en la vida, Dios es el merecedor de todos los reconocimientos por haberme permitido hoy estar donde estoy, mis padres Juan Flores y Sara Ordoñez, que con esfuerzo y muchas limitantes han inculcado los valores que hoy me permiten lograr un escalón más de mi vida profesional. A mi hermana Sandra Lidietth Flores, quien ha sido el pilar fundamental en toda mi vida. A mi esposo Allan Eduardo Fúnez y mis hijos Juan Carlos y Sofía Lidietth, que día a día me animaron a seguir adelante convirtiéndose en la fuerza que hace que mis días sean cada vez diferentes. A mis amigas Ruth, Pamela y Karla que no dejaron darme por vencida a pesar de las dificultades.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Tecnológica de Honduras (UNITEC), ya que gracias a su amplia oferta académica pudimos adquirir nuevos conocimientos a través de su experimentado cuerpo de docentes, ampliando nuestras capacidades curriculares y profesionales.

De igual manera al Mae. Eloísa Rodríguez por su asesoría metodológica, la paciencia y dedicación para brindarnos sus mejores consejos, recomendaciones, mensajes de apoyo que contribuyeron al desarrollo de este proyecto.

A nuestro asesor temático, Licenciado Daniel Benavides, un profesional muy capacitado, que gracias a su expertis pudo brindarnos los mejores consejos y recomendaciones en la elaboración de este proyecto.

A la Lic. Ruth Sarai López, quien fue la causante de haber emprendido este proceso y que cada día nos incentivaba y animaba a continuar, además de ser un gran ser humano y una excelente compañera, amiga y profesional.

A nuestras familias por apoyar cada sueño emprendido y motivarnos a salir adelante, a todas aquellas personas que han estado presente en este proceso.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	IX
AGRADECIMIENTO	X
ÍNDICE DE CONTENIDO	XI
ÍNDICE DE ECUACIONES	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	XIV
ÍNDICE DE TABLAS	XIV
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1    Introducción	15
1.2    Antecedentes del Problema	17
1.3    Definición del Problema	19
1.4    Formulación del Problema	20
1.5    Preguntas de la Investigación	20
1.6    Objetivos del Proyecto	20
1.6.1    Objetivo General	20
1.6.2    Objetivos Específicos	20
1.7    Justificación	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	22
2.1    Análisis de la Situación Actual	22
2.1.1    Situación de los Fondos de Pensiones en el mundo	22
2.1.2    Los Sistemas de Pensiones en América Latina	25
2.1.3    Los fondos de pensiones en Centroamérica	25
2.1.4    Características del Sistema de Pensiones en Honduras	27
2.1.5    Los beneficios de pensiones otorgados por el IHSS y el INJUPEMP	32
2.2    Teorías de Sustento	40
2.2.1    Análisis de las metodologías	40
2.2.2    Pilares de los Sistemas de Pensión	41
2.2.3    Reformas Estructurales en los Fondos de Pensión.	42
2.2.4    Los diferentes sistemas de pensiones	43
2.3    Conceptualización	45
	XI



2.4	Instrumentos Utilizados	47
2.5	Marco Legal	47
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		49
3.1	Enfoque de la Investigación	49
3.1.1	Diseño de la Investigación	49
3.1.2	Enfoque y Alcance de la Investigación	50
3.2	Matriz de congruencia	50
3.2.1	Diagrama de las variables	53
3.2.2	Definición Operacional De La Variables	53
3.3	Diseño de la investigación	56
3.3.1	Población y Muestra de estudio de investigación	56
3.3.2	Unidad de análisis	57
3.3.3	Muestreo	57
3.3.4	Técnicas e instrumentos de medición aplicados	58
3.3.5	Técnicas	58
3.3.6	Fuentes de la Información	59
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS		60
4.1	Resultados y Análisis de encuesta aplicada	60
4.1.1	Resultado y análisis de encuesta aplicada a los empleados	60
4.2	Principales Hallazgos	79
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		81
5.1	Conclusiones	81
5.2	Recomendaciones	82
CAPITULO VI. APLICABILIDAD		84
6.1	Alcance del Proyecto	85
6.2	Alternativas para la implementación	86
6.2.1	Alternativa 1: Desarrollo interno de una página web	86
6.2.2	Alternativa 2: Contratación de Outsourcing para creación de página web.	87
6.3	Tiempo de construcción de la página	89
6.4	Presupuesto con cronograma	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		94
ANEXOS		97
	Anexo I Formato de Encuesta	97
		XII

Anexo II Ley del Seguro Social	102
Anexo III Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social.	105
Anexo IV Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP)	119
Anexo V Ley Marco de Seguridad Social	134

## ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1 Formula para el cálculo de la muestra.....	56
---	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pilares de los Sistemas de Pensión .....	42
Figura 2 Principales características de las pensiones de vejez en países de Latinoamérica que han implementado reformas importantes. ....	45
Figura 3 Diagrama de Variables.....	53

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución por Genero.....	61
Gráfico 2 Distribución por Edad y Genero .....	62
Gráfico 3 Rango Salarial .....	63
Gráfico 4 Conocimiento de los Sistemas de Pensiones.....	63
Gráfico 5 Cantidad de afiliados por género.....	64
Gráfico 6 Razones de no estar afiliado.....	65
Gráfico 7 Régimen al que cotizan. ....	65
Gráfico 8 Conocimiento de los Beneficios de pensiones del IHSS .....	66
Gráfico 9 Uso de los beneficios de pensiones del IHSS .....	67
Gráfico 10 tipos de beneficios del IHSS a los que han accedido .....	68
Gráfico 11 Conocimiento de los requisitos para el acceso a los beneficios de pensión del IHSS ..	69
Gráfico 12 Factores de insatisfacción o duda para acceder a los beneficios de pensión otorgados por el IHSS. ....	70
Gráfico 13 Calificación de los Beneficios otorgados por el IHSS .....	71
Gráfico 14 Conocimiento del Beneficios de pensiones del INJUPEMP.....	72
Gráfico 15 Uso de los Beneficios del INJUPEMP.....	72
Gráfico 16 Tipo de beneficio del INJUPEMP al que han tenido acceso .....	73
Gráfico 17 Conocimiento de los requisitos de los beneficios de INJUPEMP .....	74
Gráfico 18 Factores de insatisfacción para el acceso al beneficio de pensiones del INJUPEMP..	75
Gráfico 19 Calidad de los Beneficios de Pensión INJUPEMP .....	75

Gráfico 20 Acuerdo de la afiliación a un régimen de pensión .....	76
Gráfico 21 Conocimiento del porcentaje del salario destinado para el fondo de pensión .....	77
Gráfico 22 Deseo de acceso a una herramienta informática "Simulador de Pensiones" .....	78
Gráfico 23 Información de acceso en la herramienta informática “Simulador de Pensiones” .....	79

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Principales características de las pensiones de vejez en países de Latinoamérica que han implementado reformas importantes .....	45
Ilustración 2 Página Inicio de Plataforma Informática “Simulador de Pensiones” .....	92
Ilustración 3 Página de simulador de pensiones IHSS .....	93
Ilustración 4 Página de simulador de pensiones INJUPEMP .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Porcentaje actual de contribuciones al IHSS. ....	33
Tabla 2 Techos salariales actuales para el cálculo de las contribuciones al IHSS.....	33
Tabla 3 Porcentaje actual de contribución al INJUPEMP. ....	35
Tabla 4 Pensiones por Supervivencia del INJUPEMP. ....	37
Tabla 5 Diferencias entre el IHSS e INJUPEMP.....	40
Tabla 6 Modelo Fondos de Pensión.....	40
Tabla 7 Reformas Estructurales Fondos de Pensión .....	43
Tabla 8 Marco Legal IHSS e INJUPEMP .....	48
Tabla 9 Matriz de congruencia metodológica.....	52
Tabla 10 Definición Operacional de las Variables .....	53
Tabla 11 Situación actual .....	85
Tabla 12 Beneficios esperados .....	85
Tabla 13 Alternativa 1 .....	86
Tabla 14 Alternativa 2.....	87
Tabla 15 Cronograma.....	89
Tabla 16 Cronograma con precios .....	90

# CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1 Introducción

El desarrollo de esta investigación obedece al propósito de analizar el conocimiento y aceptación del beneficio de pensiones otorgados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, en adelante IHSS, y el Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo, en adelante INJUPEMP, a los empleados del sector público del Distrito Central, puesto que la seguridad social es un derecho universal, el Estado debe garantizar su goce a través de políticas públicas que permitan al patrono y trabajador acceder a planes para la previsión de un fondo que garantice el sustento total o parcial de las necesidades básicas en la edad inactiva del individuo.

Si bien es cierto en todos los países latinoamericanos existen institutos o planes de pensiones, en Honduras se carece de conocimiento del funcionamiento del sistema de seguridad social. En el año 2015 entro en vigencia aprobada la Ley Marco de Seguridad Social, contentiva de una serie de reformas con el objeto de crear el marco legal de las políticas públicas en materia de protección social, a fin de permitir a los habitantes, alcanzar de forma progresiva y sostenible financieramente, una cobertura digna, a través de la promoción social, prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas.

A pesar de contar con la normativa que obliga al patrono y a los empleados a pagar cierto porcentaje a los institutos de previsión con el fin de generar beneficios futuros a los empleados en su periodo de inactividad laboral, la población no conoce o da poca importancia a estos beneficios dentro de los que podemos mencionar las pensiones por vejez, orfandad, invalidez, gastos fúnebres y traslado de valores actuariales.

Cada uno de estos beneficios cuenta con requisitos para su goce, sin embargo, el individuo solamente se limita a aportar (por obligación) una cantidad de dinero sin la visión de que este le genere una rentabilidad futura.

La finalidad de la investigación desarrollada es analizar el conocimiento y aceptación del beneficio de pensiones otorgados por el IHSS e INJUPEMP a los empleados del sector público del Distrito Central que cotizan en estas instituciones; e identificar el grado de conocimiento, importancia y los factores que intervienen en la aceptación del mismo, con el fin de proporcionar información útil, comprensible y de aplicabilidad para la toma de decisiones.

Esta investigación contiene cinco capítulos los que se describen a continuación:

- Capítulo I. Planteamiento del Problema, contenido de la introducción, antecedentes, definición del problema, objetivos de la investigación y la justificación.
- Capítulo II. Marco Teórico incluye la revisión bibliográfica, de conceptualizaciones referentes al tema, la situación de los fondos de pensiones en el mundo, Los sistemas de pensión en América Latina y las características de los Sistemas de Pensiones en Honduras; así mismo, se exponen las teorías de sustento en relación con investigaciones pasadas y el marco legal del tema de investigación.
- Capítulo III. Metodología del proceso de investigación, incluye la congruencia metodológica, enfoques y métodos, diseño de la investigación, instrumentos de aplicación y las fuentes de información.
- Capítulo IV. Resultados y Análisis detallando los resultados e interpretación de los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos y el cruce de

variables; muestra además los principales hallazgos del estudio.

- Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones; incluye las respuestas a las preguntas de investigación a través de las conclusiones y las recomendaciones, considerando la información como base para futuros proyectos de investigación.

## **1.2 Antecedentes del Problema**

El ciclo de vida de la humanidad requiere de una planificación objetiva que garantice estabilidad social y económica, el raciocinio humano orienta a los individuos a desarrollar esfuerzos con la intención de cubrir necesidades presentes y futuras; por tal razón, el tema de la pensión para el sustento en la edad inactiva, debe ser prioritario, contribuyendo a aminorar los casos de pobreza, calamidad, abandono entre otros. Los sistemas de pensión son una alternativa de prevención. La Real Academia Española define la pensión como “Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad” (RAE, 2019)

Barr & Diamond, (2007) afirma que: “Los sistemas de pensiones tienen objetivos múltiples. Los principales objetivos de los particulares y las familias son moderar el consumo y protegerse. Los gobiernos tienen objetivos adicionales que incluyen la paliación de la pobreza y la redistribución.” (p. 8)

La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), reconoce que la Seguridad Social, constituye un derecho humano, por tal razón el Estado es el responsable de velar que los individuos y las familias gocen de este y no sea interpretado como un privilegio.

La Constitución de la República de Honduras en su artículo primero establece que:

“Honduras es un Estado de Derecho, soberano, constituido como República libre, democrática e independiente para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura y el bienestar económico y social.”

Con los cambios constantes que sufren las economías y el mundo en general, los avances tecnológicos provocan reemplazo de la mano de obra calificada por robots o sistemas informáticos, reduciendo las oportunidades de empleo, exigiendo juventud, sustituyendo a personas con edades avanzadas que en muchos de los casos no cuentan con un proyecto de previsión social que garantice su estabilidad económica y manutención durante su vejez.

En todos los países de América Latina existen institutos de previsión que amparan diversos rubros, Honduras no es la excepción contando con sistemas de previsión tanto públicos como privados financiados por las aportaciones que realizan los trabajadores y sus empleadores, estos institutos proporcionan una serie de beneficios como planes de retiro, sin embargo, son pocas las personas que cuentan con el conocimiento de los beneficios y el funcionamiento de los sistemas de pensiones, ya sea por falta de entendimiento e información y de los requisitos que deben de cumplir para optar a los mismos.

La Comisión Nacional de Banca y Seguros (CNBS) a través de la Superintendencia de Pensiones y Valores, ejerce la función regulatoria y supervisora de los fondos de pensiones dentro de las cuales se mencionan impulsar y agilizar el desarrollo de software capturado de información financiera y ejecución de programas de capacitación interna y externa que contribuyan al fortalecimiento y mantener personal técnico especializado en los diferentes sectores supervisados por esta Superintendencia.

Para efectos de la presente investigación se consideró como objeto de estudio los beneficios

que presta el IHSS y el INJUPEMP, siendo ambas instituciones las que poseen el mayor porcentaje de afiliados de los empleados del Sector público en el Distrito Central.

Para el caso de los trabajadores públicos, la Ley del IHSS en su Artículo 3 inciso c y la Ley del INJUPEMP en su Artículo 4 obligan a los empleados y sus patronos a la afiliación y aportación de determinada cantidad de dinero para la creación de un fondo de pensiones que otorgue beneficios a sus afiliados. Sin embargo, se observa que estos trabajadores carecen de conocimiento sobre el funcionamiento de los beneficios que prestan estas instituciones.

### **1.3 Definición del Problema**

La seguridad social es un escenario importante a nivel mundial y un tema de debate constante, contribuyendo a reformas que amplié los beneficios y los alcances para que la población pueda acceder cada vez más a una inversión para beneficios futuros.

En Honduras, los empleados gubernamentales acceden a un fondo de pensión; Sin embargo, muchos de estos no conocen los diferentes beneficios que pueden acceder con las aportaciones que realizan ya sea por la falta de educación financiera, interés o complejidad de la normativa, lo que no permite optimizar su proyecto de pensión, y crear un plan que otorgue en su edad inactiva o de madurez el sustento y goce de bienestar económico y social.

Por lo anterior surge la interrogante del grado de conocimiento y aceptación que tienen los empleados gubernamentales en relación a los beneficios que otorga el IHSS y el INJUPEMP, con el fin de obtener una información útil y de aplicabilidad para la toma de decisiones sobre sus opciones de jubilación y pensión.



## **1.4 Formulación del Problema**

¿Cuál el nivel de aceptación e importancia de los beneficios de pensiones otorgados por el INJUPEMP y el IHSS para los empleados del sector público del Distrito Central?

## **1.5 Preguntas de la Investigación**

1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que los empleados del sector público del Distrito Central, respecto a los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP?
2. ¿Cuál es el nivel de importancia que le dan los empleados del sector público del Distrito Central, al acceso de un fondo de pensión otorgados por parte de por el IHSS e INJUPEMP?
3. ¿Qué factores limitan a los empleados del sector público del Distrito Central, para la aceptación de los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP?
4. ¿Estarían de acuerdo los empleados del sector público del Distrito Central, con la creación de una plataforma tecnológica, como “simulador de pensiones”, para el cálculo de pensiones de acuerdo a los requisitos del IHSS y del INJUPEMP?

## **1.6 Objetivos del Proyecto**

### **1.6.1 Objetivos Específicos**

1. Determinar el nivel de conocimiento de los empleados del sector público del Distrito Central, respecto a los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP
2. Determinar la importancia que los empleados del sector público del Distrito Central, le dan acceso de un fondo de pensión otorgados por parte de por el IHSS e INJUPEMP.
3. Identificar los factores que limitan a los empleados del sector público del Distrito Central, para la aceptación de los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP.

4. Proponer la creación de una plataforma tecnológica, como “simulador de pensiones”, para que los empleados del sector público del Distrito Central realicen el cálculo de pensiones de acuerdo a los requisitos del IHSS y del INJUPEMP.

### **1.6.2 Objetivo General**

Determinar el conocimiento y aceptación del beneficio de pensiones otorgados por el IHSS y el INJUPEMP, a través de la identificación de factores que intervienen en la aceptación por parte de los empleados del sector público del Distrito Central, para proporcionar información útil y de aplicabilidad para la toma de decisiones.

### **1.7 Justificación**

El objetivo de los fondos de pensiones es proporcionar un método de financiamiento para la edad retiro de sus afiliados, por tal razón son considerados una inversión a largo plazo, garantizando así a mantener una calidad de vida digna de sus beneficiarios.

La información referente a los sistemas de pensiones para muchas personas puede resultar un tanto confusa, obstaculizando su aplicación a fin de sacar el mayor provecho para contar con un plan de retiro real y conveniente.

Con el fin de ayudar a los afiliados y empleados del sector público, el proceso investigativo a desarrollar pretende brindar la información necesaria de las estrategias a adoptar para acceder a una jubilación que cumpla con las necesidades de acuerdo a su condición laboral y capacidad económica.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

Todo ser humano tiene necesidades, deseos de disponer de medios ya sea para la prevención o el cese de sensaciones de insatisfacción y de incertidumbre, o de contar con medios capaces de provocar satisfacción y estabilidad emocional, para ello las fuentes de que dispone actualmente o son insuficientes o se encuentran mal distribuidas en el espacio y en el tiempo. Por lo que, el hombre se encuentra con una doble limitación: por una parte, la satisfacción de sus necesidades, y de otra, los medios de que dispone para su cumplimiento. (Sánchez & Tercero, 2009)

El hombre como tal ha necesitado de instituciones o colectivos que compensaran económicamente los daños o males causados por actividades que no llegasen a su fin o desembocasen en pérdidas. Por lo tanto, los intentos para establecer dichos mecanismos compensatorios mediante la creación de comunidades de riesgos han sido muchos y variados a lo largo de la historia, remontándose a los orígenes de la humanidad, y los que hoy en día conocemos como sistemas de Seguridad Social. (Sánchez & Tercero, 2009)

### **2.1 Análisis de la Situación Actual**

#### **2.1.1 Situación de los Fondos de Pensiones en el mundo**

La clase trabajadora por décadas ha luchado por obtener beneficios que garanticen un sustento, una cobertura que les permita acceder a las necesidades básicas de cada ser humano, convirtiéndose en un derecho humano fundamental, la seguridad social de los individuos debe estar presente en las agendas de cada Estado en el mundo.

Padura (1964) Describe que: “Las situaciones de necesidad determinadas por una disminución o pérdida de los ingresos o por un aumento de los gastos, se convierte en ausencia casi absoluta cuando se trata de estados de necesidad” (p. 343). Diversos conceptos como previsión

social, protección escolar, asistencia social, economía familiar, etc. Son estados de necesidad, difíciles de determinar de manera anticipada, por lo que son los que justifican la existencia de regímenes compensatorios adecuados, traducidos en las prestaciones extraordinarias o especiales de todo tipo.

Constantemente los países realizan revisiones y reformas a sus modelos de seguridad social, analizado por variables económicas y proyecciones que permiten crear sistemas de pensiones para administrar los riesgos y brindar cobertura y asistencia social.

España, por ejemplo, cuenta con un sistema de pensiones basado en el reparto. Balmaseda, Blázquez, Martín-Moreno, & Tello (2006) Señala que: “Este sistema implica que en cada periodo el volumen de pagos en concepto de pensiones se financia con el monto total de las cotizaciones del mismo periodo.” (p. 614)

Siguiendo a Balmaseda (2006) describe que:

El modelo de pensiones español es un sistema público con dos subsistemas:

Un sistema contributivo que a su vez tiene tres niveles: el más importante y que centra "todo" el debate político es el sistema contributivo de la seguridad social, financiado con cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios. Además, está el sistema de pensiones de los funcionarios públicos, que nunca ha sido objeto de discusión (denominado sistema de Clases Pasivas), y El sistema no contributivo o asistencial, financiado con impuestos generales, bajo el control de la seguridad social y gestionado por las Comunidades Autónomas que beneficia a la población mayor de 16 años de edad incapacitada para el trabajo, enfermos crónicos o bien aquellos que no han cubierto a los 65 años de edad el periodo mínimo de cotización de la carrera de seguro. (pp. 614-615).

Si bien es cierto este sistema de pensiones ha logrado crecimientos estadísticos de cobertura importantes en España, ha sido objeto de crítica y necesidad de reformas originados por la aceleración del proceso de envejecimiento de la población, y el crecimiento de las jubilaciones anticipadas de miles de agricultores y de población antes de los 65 años de edad (Balmaseda et al.,

2006)

Cest (2018) manifiesta que “el futuro del sistema de pensiones español debería imitar de alguna forma las reformas hechas en algunos países europeos como Reino Unido, Suecia u Holanda” (p. 1), los que considera como los tres sistemas de pensiones que si funcionan en Europa.

**Reino Unido:** El modelo británico ha experimentado una importante reforma desde 2012, que aún se está implantando de forma progresiva.

El sistema británico tiene ahora tres pilares: una pensión mínima estatal, “muy baja, si se compara con otros países europeos” y un segundo pilar de pensiones privadas colectivas que nacen en el seno de la empresa para los trabajadores que, como novedad de la reforma, es de adscripción semiobligatoria. Además, hay un tercer pilar de pensiones privadas voluntarias e individuales.

La semiobligatoriedad consiste en que los empresarios, están obligados a suscribir un fondo de pensiones empleo (colectivo) para los trabajadores de más de 22 años; con una aportación en la actualidad del 5% de su salario.

**Suecia:** Los suecos tienen ya un sistema completamente implantado de cuentas nacionales (cuentas virtuales individuales en las que se depositan las cotizaciones que hace cada trabajador).

Para llegar a esta pensión los suecos no tienen límite de edad en sus aportaciones; se tiene en cuenta lo aportado a lo largo de toda su vida laboral y contribuyen con el 18,5% de sus ingresos para la prestación. Un 16% de esa contribución va al sistema de cuentas nacionales y el 2,5% restante a uno de los más de 800 fondos privados de pensiones existentes. La base máxima de cotización son 46.875 euros anuales; así todo lo que se gane por encima de esa cifra no cotiza para la pensión.

Pero si hay algo por lo que se conoce al sistema sueco es por su afamado sobre naranja; así se conoce a la información detallada y anual que cada trabajador recibe del Gobierno para informarle de sus aportaciones y su posible pensión futura.

**Holanda:** En el caso holandés, hay también tres pilares: uno público de pensión mínima; un segundo de planes colectivos de pensiones en las empresas, que es también obligatorio y un tercer pilar privado y voluntario. (Cest, 2018, pp. 2-3).

Los sistemas de pensiones de Reino Unido, Suecia y Holanda, son considerados los más sostenibles y confiables a nivel mundial, reflejado en las evaluaciones de Mercer, la consultora de recursos humanos más grande del mundo, que de acuerdo a las valoraciones de los indicadores de integridad, idoneidad y sostenibilidad que anualmente desarrolla esta compañía, obtienen los mayores porcentajes de efectividad, convirtiéndose en sistemas de pensiones envidiables y referentes para futuras reformas de cualquier país del mundo.(Cest, 2018)

Delgado García (2014) Afirma:

Los sistemas de Previsión Social constituyen en los países desarrollados, y muy especialmente en los países europeos, el eje central de las políticas de bienestar social dirigidas a mantener y mejorar el nivel de vida de los ciudadanos, y contribuyen, de forma esencial, a evitar la aparición de situaciones de necesidad y marginación. (p. 26)

### **2.1.2 Los Sistemas de Pensiones en América Latina**

Uno de los sistemas de pensiones más criticados es el chileno. Durante las décadas de 1980 y 1990 en América Latina surge un intenso debate sobre la viabilidad de los sistemas de seguro social contributivos; en particular, de los sistemas públicos de pensiones basados en regímenes financieros de reparto, prima media y/o prima escalonada con prestación o beneficio definido, cuya finalidad es distribuir la carga financiera y socializar los riesgos entre generaciones. (Mesa-Lago, 1999).

Padilla (2017) detalla que:

Chile, desde finales de los años setenta, había entrado en un proceso de reestructuración económica, por lo que privatizó los fondos de pensiones mediante una reforma estructural que el Banco Mundial colocó como el paradigma a seguir.

El modelo de reforma de Chile de 1980-1981 se basó en un sistema de capitalización individual, contribución definida, administración privada a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y garantía estatal de pago de una pensión mínima.

El sistema privado de capitalización individual en Chile, fue optativo para los trabajadores cotizantes o que hubiesen cotizado en alguna institución de previsión y para quienes se afiliaron por primera vez antes del 31 de diciembre de 1982, y fue obligatorio para quienes se incorporaron después de esa fecha. Mesa-Lago clasificó las reformas estructurales en tres modelos:

El "sustitutivo" cierra el sistema de reparto, seguido, además de Chile (1981), por Bolivia (1997), México (1997), El Salvador (1998), Nicaragua (2000) y República Dominicana (2003);

El "paralelo" no cierra el sistema público, pero lo reforma paramétricamente y crea un nuevo sistema de Contribución Individual privado, compitiendo entre sí, opera en Perú (1993) y Colombia (1994), y;

El "mixto" integra un pilar público que no cierra y otorga una pensión básica, con un pilar privado de CI (Contribución Individual), que ofrece una pensión complementaria, implementado en Argentina (1994/hasta 2008), Uruguay (1996), Ecuador (2001), Costa Rica (2001) y Panamá (2008). (pp. 7-8)

### **2.1.3 Los fondos de pensiones en Centroamérica**

## **El Salvador**

En el caso de El Salvador cada AFP podrá gestionar hasta cuatro tipos de fondos de pensiones para la administración de las cuentas individuales; estos tipos son: el fondo de pensiones de Crecimiento, Moderado, Conservador y Especial de Retiro. La nueva política de inversiones también crea una opción para aquellos que comenzaron a cotizar en el sistema público y que decidieron pasarse al privado (AFP). (Henríquez, 2014, p. 2)

## **Costa Rica**

Los fondos de pensiones en Costa Rica son regulados por la Superintendencia de Pensiones (SUPEN); creada en el año 1995 bajo la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias, contemplando, además, la creación de los sistemas o planes privados de pensiones complementarias y de ahorro individual (plan voluntario) y la protección complementaria ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

Tiene el objetivo de la protección de los intereses de los afiliados y los futuros beneficiarios, promoviendo la estabilidad, seguridad y buena gobernanza de los fondos de pensiones. En el año 2000 los fondos de pensión público pasan a ser supervisados por la SUPEN.

El Sistema Nacional de Pensiones costarricense está sostenido sobre la base de cuatro pilares que determinan la forma como recibirá su pensión y cómo usted puede tomar acciones anticipadas que permitan obtener una mejor pensión.

*Pilar 1:* Pensión Contributiva Básica se conforma de los aportes obligatorios que el trabajador (afiliado al sistema nacional de pensiones) realiza y es de capitalización colectiva. Los aportes son administrados por los regímenes de capitalización colectiva, como el Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), o en su defecto el Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, y el Magisterio Nacional, que entre los tres acogen a la mayoría de trabajadores del país

*Pilar 2:* Pensión Complementaria Obligatoria se conforma de los aportes obligatorios que el trabajador (afiliado al sistema nacional de pensiones) realiza y es de capitalización individual. Estos aportes los registra y controla la CCSS y los administra la operadora de pensiones elegida por el trabajador.

*Pilar 3:* Pensión Complementaria Voluntaria consiste en realizar un ahorro voluntario con la operadora de la escogencia del trabajador.

*Pilar 4:* Pensión No Contributivas una asistencia concedida por la seguridad social a aquellas personas que no han contribuido o cotizado a ningún régimen y cumplen con los requisitos para poder brindársela.

✓ Regímenes básicos de pensiones

- Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (CCSS- Seguro Social)
- Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA)
- Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial

- Fondo de Pensiones del Benemérito Cuerpo de Bomberos
- Dirección Nacional de Pensiones
- ✓ Administradoras del régimen obligatorio de pensiones (ROPC)
  - BN Vital-Banco Nacional
  - BCR Pensiones
  - Vida Plena
  - Operadora de Pensiones Complementarias (OPC CCSS)
  - BAC Pensiones
  - Popular Pensiones
- ✓ Algunas de la Leyes por las que se regulan los fondos de pensiones son:
  - Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias No. 7523
  - Ley de Protección al Trabajador No. 7983 anotada y concordada.
  - Reglamento de Riesgos
  - Ley Reguladora del Mercado de Seguros, No. 8653
  - El IVM, es uno de los principales regímenes de pensión del país, el cual cubre trabajadores asalariados e independientes.

El objetivo del IVM el cual fue creado en el año 1947, es que los beneficiarios puedan acceder a una pensión para jubilarse, tras haber aportado durante una determinada cantidad de años o de números de cuotas. (BCCR, 2019, pp. 1-2)

#### **2.1.4 Características del Sistema de Pensiones en Honduras**

La Seguridad Social en Honduras nace como consecuencia de la huelga Bananera de la Costa Norte en julio de 1954. En el pliego original de diez puntos el Comité de Huelga hizo énfasis en la parte económica, exigiendo un Código de Trabajo y libertad de sindicalización. (Rivera Williams, 2009, p. 23)

La primera Ley hondureña sobre un régimen de pensiones es la Ley de Seguridad Social (1959) implementada en 1971, y enmendada en el 2001, cuya aplicación está dirigida a la población asalariada de empresas privadas y públicas. La seguridad social consiste, en la protección de los individuos frente a los diferentes estados de necesidad, asegurándoles condiciones dignas y justas de subsistencia.

Para tal efecto la Ley Marco de Seguridad Social obliga tanto al empleado como el empleador indistintamente de la actividad económica ya sea público o privado, a contribuir a todos los regímenes de cobertura social, entendiéndose así que la función de la seguridad social en Honduras es proporcionar ayuda económica para los afiliados a un sistema ya sea por casos de vejez, pensiones vitalicias de incapacidad originadas por accidentes de trabajo; viudez; orfandad y gastos fúnebres. (Comisionado Nacional de los Derechos Humanos.(CONADEH, 2012, pp. 5-6)

El modelo adoptado por Honduras según la Ley Marco de Protección Social es un modelo



multipilar, con el cual se pretende otorgar cobertura frente a las contingencias derivadas de los principales riesgos asociados al curso de la vida de las personas. (Decreto 56-2015, 2015)

Honduras cuenta con dos sistemas de fondos de pensiones: 1. El sistema de pensiones privado conocido como las Administradoras de Fondos de Pensiones o AFP, que para efectos de la presente investigación solamente se enunciarán las instituciones que actualmente brindan los servicios a la población, y 2. El sistema público administrado por los Institutos de Previsión y Seguridad Social, siendo el IHSS y el INJUPEMP los institutos de previsión que cuentan con mayor porcentaje de empleados del sector público afiliados a sus régimen de pensión.

### **Los Sistema de Pensiones Privados**

El Gobierno de Honduras ha autorizado la operación de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Instituciones financieras que brindan a la población las opciones de aportar cierta cantidad de dinero para la creación de un plan de pensiones que permita obtener recursos como fondos de retiro y jubilación. (CONADEH, 2012).

Dentro de las AFP que actualmente funcionan en el país se encuentran:

AFP Atlántida (s.f.) quien se define como:

Siendo esta la más antigua creada con el objetivo proporcionar al trabajador hondureño opciones que le ayuden a garantizar su porvenir, AFP Atlántida es parte del Grupo Financiero Atlántida, como una opción para que los hondureños puedan optar a los diferentes productos que ofrece dentro de los que se encuentran:

- Fondo Individual de Pensiones
- Fondo de Pensiones Patronal
- Fondo de Pensiones Contributivo
- Fondo de pensiones solo Colaboradores

AFP Ficohsa Pensiones y Cesantías (s. f.):

Otra alternativa que el sistema financiero ofrece a los hondureños poniendo a la disposición diferentes planes de ahorro para jubilación, dentro de los productos ofrecidos se encuentran:

**Pensiones:** Un fondo de ahorro manejado a través de una cuenta individual a nombre de cada afiliado y crece con los aportes realizados más el rendimiento que se genera por medio de las inversiones que Ficohsa Pensiones y Cesantías realiza.

**Cesantías:** Es una reserva económica que hace el empleador para pagar al trabajador contratado por tiempo indefinido, la prima de antigüedad y la indemnización cuando la relación de trabajo termina.

Dichos productos se pueden optar a través de la creación de los fondos individuales o empresariales.

**Fondo Individual:** Es un Fondo de pensión a largo plazo manejado a través de una cuenta individual a tú nombre con la garantía, seguridad y transparencia que te garantiza Ficohsa Pensiones y Cesantías.

**Fondo Empresarial:** Es un fondo de pensión a largo plazo, que se forma con los aportes mensuales del colaborador y de la empresa (opcional). Los aportes y la rentabilidad que generan los mismos, se constituyen en una cuenta individual a nombre de cada colaborador, misma que va creciendo producto del rendimiento de las inversiones que realiza con responsabilidad, seguridad y transparencia Ficohsa Pensiones y Cesantías.

BAC Pensiones (s.f.), ofrece varios productos como ser:

- BAC Pensiones Plan Empresarial
- Seguros de Vida Opcional BAC Pensiones
- BAC Pensiones Plan Individual

### **Los Sistema de Pensiones Públicos**

En Honduras los trabajadores y entes gubernamentales realizan sus aportaciones a diferentes institutos de previsión según corresponda. La mayoría de los empleados del sector público se encuentran afiliados al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y al Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP).

Ambos institutos de previsión captan las aportaciones tanto del empleador como del

empleado para la formación de un beneficio al cual el empleado tiene derecho, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en las Leyes que lo regulan.

El IHSS es el ente obligado a garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo. (Decreto 56-2015, 2015)

Para el caso de la protección social este instituto ofrece varios beneficios a sus afiliados dentro de ellos:

- a) Beneficios de Pensión por Vejez e invalidez;
- b) Beneficios por Muerte del afiliado;
- c) Subsidios de familia, viudez y orfandad;

El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) creado en 1976; protege con su sistema a los empleados y funcionarios de los Poderes Ejecutivo, Judicial, Legislativo y de entidades autónomas y semiautónomas del Estado.(INJUPEMP, 2019)

Los beneficios que otorga el INJUPEMP se dividen en Prestaciones y Servicios; las Prestaciones son las pensiones y demás beneficios previsionales, en base al objetivo primordial como una institución previsional contributiva. (Decreto 357-2013, 2014)

El sistema del INJUPEMP otorga a sus participantes los siguientes beneficios:

- a) Pensión por Vejez o Jubilación;
  - Jubilaciones voluntarias: a petición del participante; y,
  - Jubilaciones obligatorias: a petición del patrono del participante activo;
- b) Beneficios por Fallecimiento:
  - Gastos Fúnebres
  - Pensión por Sobrevivencia;

✓ Pensión por Viudez Vitalicia o Temporal;

✓ Pensión por Orfandad;

✓ Pensión por Ascendencia;

c) Traslado de valores actuariales.(INJUPEMP, 2019)

Además del IHSS e INJUPEMP también existen otras instituciones y regímenes conformados para otorgar beneficios que garanticen la seguridad social de los trabajadores del sector público, sin embargo, para efectos de esta investigación se enunciarán solamente a manera de información, y dentro de las cuales se mencionan:

- INPREMA (Instituto de Previsión del Magisterio), Administra las contribuciones y pensiones realizadas del sector magisterial.
- INPREUNAH (Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras): Administra las contribuciones y pensiones realizadas por los empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- IPM (Instituto de Previsión Militar); Administra las contribuciones y pensiones de los miembros de las Fuerzas Armadas (FFAA), El Benemérito y Heroico Cuerpo de Bomberos la Policía Nacional y la Policía Nacional (PN).
- Programas de Pensiones del Banco Central de Honduras (BCH),
- Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE)
- Patronato Nacional de la Infancia (PANI).
- El Régimen de Pensiones de Retiro del Colegio Médico de Honduras (RPRCMH) entidad sin fines de lucro, creado en 1971;
- Instituto de Previsión Social del Periodista (IPSP) creado en 1985; y
- Instituto de Previsión Social del Profesional del Derecho (IPSPD), creado en 1997. (CONADEH, 2012)

En la Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022 el primer objetivo contempla una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social... protegiendo a los grupos más vulnerables del país. (Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH, 2012)

Por tal razón la importancia de las constantes revisiones a la normativa que regula los sistemas de pensiones y las actualizaciones de los porcentajes de contribución y techos salariales para el cálculo de contribuciones de los fondos de pensiones y que la población conozca su importancia para contribuir con ello a que todos los ciudadanos accedan a un programa de seguridad y a los diferentes beneficios que prestan.

### **2.1.5 Los beneficios de pensiones otorgados por el IHSS y el INJUPEMP**

Ambas instituciones provisorias contribuyen a que la población en el caso en particular de los empleados del sector público tenga el acceso a la seguridad social, y gocen de los beneficios que prestan estas entidades.

Es difícil predecir los beneficios que los trabajadores desearían en el futuro; Sin embargo, hay interés en obtener una jubilación temprana y a disminución de la antigüedad para alcanzarla, así como más tiempo personal libre; el empleo garantizado de por vida y prestaciones diseñadas para las necesidades individuales (Snell & Bohlander, 2013, p. 18)

Es por tal razón que ambos institutos ofrecen planes de contribución para que los empleados públicos, pudiendo estos acceder a los diferentes beneficios como ser:

#### **Requisitos para la obtención por tipo de beneficio**

##### **IHSS**

Los beneficios de pensiones ofrecidos por este Instituto se encuentran a cargo de la Gerencia de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), quien es la encargada de la planificación, dirección, conducción y desarrollo de los procesos del sistema de pensiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), mediante la provisión de prestaciones económicas por concepto de Jubilación,

Incapacidad física o muerte y prestaciones sociales a los cotizantes.

Los empleados del sector gubernamental realizan sus aportaciones en base a los porcentajes y el techo establecido en la Ley:

Tabla 1 Porcentaje actual de contribuciones al IHSS.

APORTACIÓN	S.P.S. (I.V.M.)	S.A.S. (I.M.)	S.C.L. (R.P)	TOTAL
	%	%	%	%
ESTADO	<b>0.50%</b>	0.50%	0.00%	1.00%
TRABAJADORES	<b>1.00%</b>	2.50%	0.00%	3.50%
PATRONO	<b>2.00%</b>	5.00%	0.20%	7.20%
TOTALES	<b>3.50%</b>	8.00%	0.20%	11.70%

Elaboración propia

Fuente: (Decreto 56-2015, 2015)

Tabla 2 Techos salariales actuales para el cálculo de las contribuciones al IHSS.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR TRABAJADOR	TECHO SALARIAL (SALARIO MÍNIMO PARA EL 2019)
De 1 a 10	8,758.61
De 11 a 50	9,021.37
De 51 a 150	10,167.36
De 151 en adelante	11,038.35

Elaboración propia

Fuente: (Acuerdo STSS-006-2019, 2019)

Las contribuciones realizadas por el estado, los patronos y trabajadores permiten que la institución ponga a disposición de los empleados públicos diferentes servicios dentro de los que se encuentran:

**Pensiones por Invalidez:**

Es el beneficio a que tienen derecho los cotizantes que hayan sufrido algún accidente que les imposibilite realizar sus actividades laborales ya sea temporal o permanente.

**Documentación requerida:**

- a) Certificación de acta de nacimiento original
- b) Constancia de trabajo original (Con fecha de inicio, nombre completo, salario y puesto)
- c) Fotocopia de carne de afiliación al IHSS, hoja de derechos y de tarjeta de identidad.
- d) Fotocopia de certificación de incapacidad temporal laboral
- e) Fotocopia del dictamen de accidente de trabajo. (Solo si fue accidente de trabajo).

**Pensiones por Vejez:**

Es la cantidad de dinero que el instituto otorga al cotizante que reúna los requisitos establecidos en la Ley.

**Requisitos:**

- a) Tener cumplidos los 60 años de edad mujeres y los hombres 65 años de edad
- b) Cumplir con los 15 años cotizados. 180 cotizaciones a partir de octubre de 1972 hasta la fecha de cesantía.
- c) Certificado de acta de nacimiento original
- d) Constancia de trabajo original (Con fecha de inicio, nombre completo, salario y puesto)
- e) Si no existiera las empresas en las que trabajo, deberá escribir en una hoja de papel bond el nombre de cada empresa, el número patronal, la fecha que inicio y en la fecha que finalizo sus labores.
- f) Copia del carné de afiliación al IHSS y de la tarjeta de identidad.

**Pensiones por Viudez:**

Comprende el derecho que tienen los conyugues por la muerte de su compañero de hogar, siempre que reúna los requisitos establecidos en la normativa.

**Requisitos requeridos:**

- a) Certificado de defunción, Certificación de acta de nacimiento original, Constancia de trabajo original (Toda esta documentación referente al fallecido)
- b) Fotocopia de identidad y carne de afiliación del fallecido.
- c) Certificación de acta de nacimiento original de la persona solicitante y de los hijos menores de 14 años de edad.
- d) Fotocopia de identidad del solicitante
- e) Certificado de acta de matrimonio o acta de unión de hechos original.
- f) Fotocopia de carne de control y pago de pensiones y copias de la Resolución. \_8Esto si era jubilado o pensionado por el IHSS).

**Devolución de Aportaciones:**

Es el beneficio que presta el Instituto a sus afiliados cuando estos solicitan la devolución de las aportaciones realizadas.

**Requisitos requeridos:**

- a) Tener cumplidos los 60 años de edad mujeres y los hombres 65 años de edad
- b) Certificado de acta de nacimiento original
- c) Constancia de trabajo original (Con fecha de inicio, nombre completo, salario y puesto)
- d) Si no existiera las empresas en las que trabajo, deberá escribir en una hoja de papel bond el nombre de cada empresa, el número patronal, la fecha que inicio y en la fecha que finalizo sus labores.
- e) Copia del carnet de afiliación al IHSS y de la tarjeta de identidad.

**Pensiones por Orfandad:**

Es el beneficio que se otorga a los hijos menores de 18 años.

**Pensiones a Ascendientes:**

Es el beneficio que se otorga a los hijos menores de 18 años. (Decreto 56-2015, 2015)

**INJUPEMP**

La dirección, administración y gestión del INJUPEMP, debe caracterizarse por su autonomía política y gremial, por su racionalidad y eficiencia administrativa, así como por el

cumplimiento estricto de los parámetros actuariales y financieros en procura de garantizar la solvencia Institucional.

Los órganos de planificación, dirección y administración del INJUPEMP son: La Asamblea de Participantes y Aportantes y El Directorio de Especialistas.

Los empleados del sector gubernamental realizan sus aportaciones en base a los porcentajes y el techo establecido en la Ley.

Tabla 3 Porcentaje actual de contribución al INJUPEMP.

APORTACIÓN	% ACTUAL	
TRABAJADORES	<b>8.0%</b>	En el 2014 debe cotizar mensualmente, el siete por ciento (7%) de su Salario Sujeto de Contribución. Este porcentaje se incrementará en cero punto cinco puntos porcentuales (0.5%) cada dos (2) años hasta llegar a un porcentaje de cotización del nueve punto cinco por ciento (9.5%), iniciando a partir de enero del 2017.
PATRONO	<b>12.5%</b>	Salario Sujeto de Contribución, incluyendo el décimo tercer y décimo cuarto mes.5.00%
TOTALES	<b>22%</b>	

Elaboración Propia

Fuente: (INJUPEMP, 2015)

#### **Pensión por vejez o jubilación:**

Es la prestación a la que tiene derecho todo participante que cumpla con los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicio descritos en la Ley y este Reglamento.

Los Participantes nuevos que acrediten los siguientes requisitos mínimos:

1. Sesenta y cinco (65) años de edad.
2. Veinte (20) años de cotización al INJUPEMP, como afiliado cotizante al ramo de vejez.
3. El Participante haya laborado un mínimo de 6 horas laborales diarias durante el tiempo de servicio acreditado.
4. En el caso de los participantes nuevos que no hayan cumplido el requisito de tener sesenta y cinco (65) años de edad, y cuentan con veinte (20) o más años de servicio, pueden solicitar el Beneficio de Jubilación, siempre que la edad del Participante sea igual o superior a 58 años, haciendo uso del derecho de Anticipación de Pensión.

Quedarán sujetos a los parámetros de cálculo para la Jubilación por vejez utilizados en la Ley Anterior y lo establecido en el Artículo 23 del presente Reglamento, los Participantes que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Que, al 25 de abril de 2014, hayan cumplido 58 años de edad y cuenten con diez (10) o más años de haber cotizado al INJUPEMP.



2. Que al 25 de abril de 2014 hayan cumplido cincuenta (50) años de edad y diez (10) o más años de haber cotizado al INJUPEMP y que hayan laborado en: Centros y Hospitales Neuro-siquiátricos del estado, teniendo contacto directo y permanente con los pacientes; o, Trabajos de radiología en Centros Médicos, Hospitales o Laboratorios del Estado

### **Jubilación obligatoria**

La institución incorporada que funja como patrono de Participantes activos, podrá solicitar al Directorio del INJUPEMP la Jubilación Obligatoria de sus empleados, si así lo considera necesario, en base a juicios objetivos y fundamentados por criterios específicos sobre el deterioro de la capacidad funcional y laboral de los mismos.

### **Pensión y auxilio por invalidez**

Es el que hace efectivo el Instituto a aquel participante que, al solicitarlo, se compruebe la pérdida total y permanente de sus capacidades laborales.

Los participantes nuevos que acrediten los siguientes requisitos:

1. Haber perdido más del 65% de su capacidad funcional, es decir haber adquirido incapacidad total y permanente.
2. Cumplir con el período de calificación: haber cotizado treinta y seis (36) meses, dentro de los últimos setenta y dos (72) meses que precedan a la fecha de la causa que da origen al padecimiento o a la fecha en que se acredite la condición de Incapacidad Total y Permanente.

La validación y acreditación del estado de invalidez de un participante, está a cargo del Comité de Invalidez del INJUPEMP, a la cual se debe presentar la siguiente documentación:

- Una petición de Beneficio por Invalidez.
- Presentación del dictamen del Comité de Invalidez del IHSS o cualquier otra institución asistencial del Estado. (No se aceptan, ni reconocen dictámenes médicos de clínicas, hospitales u otros centros médicos privados).
- Historial o expediente médico que compruebe las circunstancias que causaron el estado de invalidez del Participante.

En el caso que el pensionado recupere su capacidad para laborar, el Instituto debe comenzar la gestión de su reintegro, enviando un oficio a la Institución que corresponda, a fin de que el Participante tenga opción de laborar en una plaza o cargo, de acuerdo a sus circunstancias y gozando de al menos el mismo salario que percibía antes de haber sido pensionado. El patrono está obligado a reintegrar a los Participantes pensionados que hayan recuperado su capacidad funcional, en un plazo no mayor a tres meses calendario, luego de recibir la notificación escrita por parte del INJUPEMP.

La Pensión por Invalidez tendrá un período garantizado de diez (10) años, siempre y cuando persista el estado de invalidez.

### **Auxilio por invalidez parcial y permanente**

Es el Beneficio que se otorga al Participante que le sobrevenga una incapacidad física o mental, menor al 65% de su capacidad funcional. El propósito es que el Participante tenga acceso a procedimientos quirúrgicos, terapias, compras de medicamentos, equipos especiales y cualquier otro gasto orientado a mejorar su capacidad funcional y laboral,

Los Participantes nuevos que acrediten los siguientes requisitos:

1. Cumplir con el período de calificación: haber cotizado treinta y seis (36) meses, dentro de

los últimos setenta y dos (72) meses que precedan a la fecha de la causa que da origen al padecimiento o a la fecha en que se acredite la condición de Incapacidad Total y Permanente.

2. El Comité de Invalidez evaluará la justificación de la solicitud del Beneficio y si ésta concuerda con el propósito del mismo. El Comité de Invalidez recomendará el monto del Auxilio por Invalidez Parcial y Permanente, el cual debe someterse al Directorio de Especialistas para su aprobación

El monto del Auxilio por Invalidez Parcial y Permanente no puede exceder:

- a) Doce (12) veces el monto mensual de la pensión que percibe o percibiría el Participante por invalidez total y permanente; ni,
- b) Setenta (70) veces el SMA.

### **Pensión por sobrevivencia**

La pensión por sobrevivencia es aquella que se otorga al cónyuge, hijos o el padre y la madre de un Participante fallecido, que haya cumplido los requisitos para generar dicho Beneficio.

Tendrá derecho a Pensión por Viudez, Orfandad o Ascendencia, el fallecimiento de los Participantes siguientes:

1. Participante activo o voluntario;
2. El Participante en suspenso que esté dentro de su primer año (12 meses) posterior a la interrupción de sus aportes al sistema; y, 3. El pensionado por invalidez o vejez.

Los Solicitantes de Pensiones por Sobrevivencia estarán en la obligación de presentar ante la Secretaría Legal del Instituto una Declaración Jurada haciendo constar lo siguiente:

**Pensión por Viudez:** Dependencia Económica del Participante Fallecido.

**Solicitantes de Pensiones por Orfandad:** El Padre o Tutor de los menores deberá declarar la no existencia de otros hijos menores o menores de 25 años en condición de estudiantes, además de los ya declarados con derecho a recibir Beneficio de Pensión por Sobrevivencia.

**Ascendencia:** Declaración jurada que haga constar la dependencia económica del Participante Fallecido.

Tabla 4 Pensiones por Sobrevivencia del INJUPEMP.

#### DESCRIPCIÓN PENSIÓN POR SOBREVIVENCIA

<b>Pensión por Viudez</b>	Dependencia Económica del Participante Fallecido.	Treinta (30) mensualidades equivalentes al SBM del causante. Invalidez Total y Permanente. En lugar de la renta temporal del numeral 1) anterior, tiene derecho a percibir una pensión vitalicia equivalente al 50% de la que percibía el causante o percibiría por siempre que se encuentre en cualquiera de los siguientes casos: -Tiene 45 años o más, es económicamente dependiente del causante y no labora en una Institución que le otorgue una cobertura provisional financiada por el Estado. -El o la cónyuge de cualquier edad, fuere inválido, existiese una condición de emergencia médica o existiese una condición socioeconómica grave.	Todo viuda o viudo tiene derecho a este beneficio exceptuando: Cuando la muerte del Participante haya ocurrido dentro del primer año de la celebración del matrimonio y Cuando la muerte hubiere ocurrido dentro de los primeros veinte y cuatro (24) meses después de la celebración del matrimonio, ocurriendo este último Después de cumplir 60 años de edad; o, Mientras percibía una Pensión por Invalidez o Vejez.	La pensión por viudez se extingue cuando el viudo o viuda:  -Contraiga matrimonio; -Viva en unión libre -Quedare sujeto a otro Beneficio igual o superior que sea financiado directa o indirectamente por el Estado
<b>Pensiones por Orfandad</b>	El Padre o Tutor de los menores deberá declarar la no existencia de otros hijos menores o menores de 25 años en condición de estudiantes, además de los ya declarados con derecho a recibir Beneficio de Pensión por Supervivencia.	Se le extenderá la pensión correspondiente por orfandad hasta que se extinga la misma Si en la fecha de extinción de la Pensión por Orfandad, el viudo o viuda ha cumplido 65 años o más, se le mantendrá dicha pensión con carácter vitalicio, en adición a su Pensión por Viudez existente. El monto a otorgar por cada uno de los huérfanos deberá ser equivalente a un porcentaje de la pensión que percibía el causante o de la que éste percibiría por Invalidez Total y Permanente. Para el huérfano de padre o madre, el 20%.	Tienen derecho a Pensión por Orfandad cada uno de los hijos: -Menores de 18 años; - -Inválidos de cualquier edad; -Mayores de 18 años y menores de 25, cuando sean alumnos que prosigan estudios en entidades públicas o privadas y presenten constancia académica con calificación de aprobado.	La Pensión por Orfandad se extingue cuando el Beneficiario: - -Contraiga matrimonio a su mayoría de edad; -Fallezca; -Quedare sujeto a otro Beneficio igual o superior que sea financiado directa o indirectamente por el Estado. -Alcance su mayoría de edad
<b>Ascendencia</b>	Declaración jurada que haga constar la dependencia económica del Participante Fallecido	Tiene derecho a Pensión por Ascendencia el padre y/o madre que demuestren que dependían económicamente del Participante fallecido, siempre y cuando el causante: Haya cumplido con el período de calificación; y, Al fallecer, el Participante no tenga cónyuge e hijos que generen Pensión por Viudez u Orfandad, respectivamente. U Orfandad, respectivamente. La dependencia económica del Participante fallecido debe ser dictaminada por el personal de la División de Beneficios del Instituto y sometida a consideración al Directorio de Especialistas para su resolución.	El monto de la Pensión por Ascendencia puede ser hasta el 40% de la pensión que percibía el causante o de la que éste percibiría por Invalidez Total y Permanente. Si ambos padres del causante de Pensión por Ascendencia, están con vida, se le entregará el 20% de la pensión a cada uno de los padres	

Elaboración propia

Fuente: (INJUPEMP, 2015)

### **Separación del sistema**

El Participante con estatus Activo, en Suspense, el Participante Voluntario y el Pensionado

que fallezca, tiene derecho a percibir o generar un pago único en concepto de Beneficio de Separación.

Cuando el Instituto no haya recibido solicitud de Pensión por Viudez Orfandad o Ascendencia, por el fallecimiento comprobado de un participante, los interesados en acoger el Beneficio de Separación deberán presentar Declaración Jurada al momento de la solicitud de dicho Beneficio, haciendo constar la no existencia de familiares con derecho a recibir Beneficio por Sobrevivencia.

El Beneficio de Separación otorgado no generará ningún tipo de beneficios adicionales para dependientes, sean estos ascendientes o descendientes, exceptuando Beneficio de Auxilio por Gastos Fúnebres, en caso de que el Participante fallecido haya cumplido los requisitos para el mismo.

### **Gastos por auxilio fúnebre**

Es aquel que se adjudica por concepto de gastos relacionados con el sepelio de un Participante que cumpla los requisitos para generar dicho Beneficio.

Se puede otorgar únicamente, si se cumplen las siguientes condiciones:

1. El Participante fallecido es jubilado por vejez o pensionado por invalidez.
2. El Participante Activo, Voluntario o en Suspense cumple con el período de calificación para optar a una Pensión por Invalidez, es decir, que haya cotizado 36 meses, dentro de los últimos 72 meses que precedan a la fecha de fallecimiento.

El período de precalificación no aplica, si el fallecimiento del Participante activo o voluntario es por causa de un accidente de origen laboral.

El INJUPEMP reconoce como gastos funerarios aquellos propios de una honra fúnebre, tales como: Preparación del cadáver, ataúd, compra de lote mortuorio, apertura y cierre de fosa, nichos, sala de velación, el enterramiento o inhumación del cadáver, cremación del cadáver, adquisición de flores, velas, servicios religiosos, traslado del cadáver y otros objetos pertinentes a un funeral, así como refrescos, café y alimentos que se utilizan para la atención de los asistentes al evento mortuorio.

La persona que haya realizado los gastos por servicios fúnebres, debe presentar la siguiente documentación:

- ✓ Facturas originales o constancia emitida por la empresa funeraria que haya brindado los servicios.
- ✓ Serán aceptadas constancias firmadas y selladas, detallando los servicios y productos brindados, de establecimientos comerciales que no cuenten con facturas membretadas; dicha constancia deberá ser acompañada de los siguientes documentos: Permiso de operación o una constancia equivalente emitida por la Municipalidad en donde opere el establecimiento y Copia de tarjeta de identidad del firmante, quien debe ser dueño(a) o Representante Legal de la empresa.

Los gastos por servicios funerarios deberán ser pagados por el INJUPEMP dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de recepción en tiempo y forma de la documentación requerida.

A pesar que estas son las dos instituciones que cubren de beneficios de prestación social a

los empleados del sector público del Distrito Central, cada una es diferente en la siguiente tabla se resumen sus principales diferencias como aportación, beneficios:

Tabla 5 Diferencias entre el IHSS e INJUPEMP

<b>IHSS</b>	<b>INJUPEMP</b>
<b>Aportación</b>	<b>Aportación</b>
Patrono 2%	Patrono 12.5%
Empleado 1%	Empleado 8% (0.5% aumento gradual)
Estado 0.50%	
En base al salario mínimo	En base al salario que devengue mensual el participante
Régimen de aportación abierto	Régimen de aportación cerrado
Empleados temporales (Contrato) y bajo acuerdo	Solo empleador por acuerdo
No otorga prestamos	Ofrece prestamos
Cuenta con régimen de salud	No tiene régimen de salud

Elaboración propia

Fuente: (INJUPEMP, IHSS, sf).

## 2.2 Teorías de Sustento

### 2.2.1 Análisis de las metodologías

#### Modelos de Seguridad Social

Actualmente han surgido varios modelos de seguridad social, no obstante, si se revisan los diferentes modelos creados, la mayoría, encuentran sus fundamentos u orígenes en los modelos diseñados por Bismarck (Modelo Alemán) y Beveridge (Modelo Inglés). (Universidad Nacional Autónoma de México, s.f.)

Tabla 6 Modelo Fondos de Pensión.

#### Diferencias entre el modelo de Bismarck y Beveridge

<b>Modelo de Bismarck (1883)</b>	<b>Modelo Beveridge (1941)</b>
La cobertura depende de la condición laboral del individuo.	Tendencia hacia la universalización.
Se caracteriza por un régimen de seguros múltiples	Se basaba en la unificación de los riesgos, la protección deriva de la situación genérica de necesidad.
La financiación depende de las contribuciones del asegurado, del empleador y en ocasiones del Estado	La financiación depende en su mayoría del presupuesto del Estado.
Hay administración diferenciada de cada riesgo, e incluso de los colectivos asegurados.	Se busca una gestión administrativa unificada y pública. Es decir una sola entidad administrativa.

Elaboración Propia

Fuente: (Universidad Nacional Autónoma de México, s.f.)

### **2.2.2 Pilares de los Sistemas de Pensión**

El Banco Mundial (BM) recomienda un esquema de sólo tres pilares con las siguientes características y alcance cada uno de ellos: (Banco Mundial, 1994)

1. Un pilar público financiado mediante impuestos que mantenga a los mayores fuera de la pobreza y cuya función estriba en la redistribución;
2. Un pilar obligatorio privado y totalmente capitalizado con prestaciones estrechamente relacionadas con las contribuciones y cuya función es el ahorro, y
3. Un pilar voluntario para las personas que deseen más.

	PILAR OBLIGATORIO PÚBLICO	PILAR OBLIGATORIO PRIVADO	PILAR VOLUNTARIO
OBJETIVOS	Redistribucion mas coasegura	Ahorro más coaseguro	Ahorro más coaseguro
MODALIDAD	Segun las necesidades minimo garantizado o pleno	Plan empresarial o Ahorros personales	Plan Sistema Empleo
FINANCIACIÓN	Financiado vía Impuestos	Capitalización Total	Capitalización Total

Figura 1 Pilares de los Sistemas de Pensión  
Fuente: (Banco Mundial, 1994)

En el cual se recomienda que en la medida en que se usará cada uno de los pilares variara en el tiempo según las circunstancias del país, pero todos los países deben tener un sistema de pilares múltiple.

### 2.2.3 Reformas Estructurales en los Fondos de Pensión.

Mesa Lagos en su libro Política y Reforma de la Seguridad Social en América Latina clásico se refiere a las reformas estructurales en los fondos de pensión en los siguientes modelos:

Tabla 7 Reformas Estructurales Fondos de Pensión

MODELO	TIPO DE SISTEMA	CARACTERÍSTICAS
<b>Sustitutivo</b>	SISTEMAS PRIVADOS DE CAPITALIZACIÓN (AFP)	Cierra el sistema de reparto y pasa a un sistema de capitalización privado. Implementado en Chile, México, El Salvador y Nicaragua, que no lograron obtener los resultados esperados y necesitaron volver a estructurar los fondos de pensiones.
	SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICOS ( modelo de reparto)	
<b>Paralelo</b>	SISTEMAS PRIVADOS DE CAPITALIZACIÓN (AFP)	No cierra el sistema público, pero lo reforma paraméricamente y crea un nuevo sistema privado, compitiendo entre sí. Fue implementado en Perú y Colombia.
	SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICOS	
<b>Mixto</b>	SISTEMAS PRIVADOS DE CAPITALIZACIÓN (AFP)	Integra un pilar público que no cierra y otorga una pensión básica, con un pilar privado de contribución Individual que ofrece una pensión complementaria. Usado en los países como Costa Rica, Ecuador y Panamá.
	SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICOS	

Elaboración Propia

Fuente: (Mesa-Lago, 1999)

#### 2.2.4 Los diferentes sistemas de pensiones

- ✓ Sistema de reparto: este es un sistema de contribución definido donde las aportaciones de los empleados financian las prestaciones de jubilaciones.
- ✓ Sistema nacional de contribución definida, en base al primer pilar: esta combina el modelo de reparto con la contribución definida.
- ✓ Sistema privado de capitalización de contribución definida: dependen del capital aportado y del rendimiento del mismo.
- ✓ Sistema privado de capitalización de prestación definida: plan de pensiones en el que la prestación se fija de acuerdo a una fórmula preestablecida.
- ✓ Solución MIT: propuesta de sistema público de prestación definida de aportación obligatoria cuyos fondos se invierten en un fondo indexado de renta fija y variable. (MADRID, 2005)



## **Seguridad Social según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

En la Declaración de Filadelfia la OIT de 1944, elevó la seguridad social a instrumento internacional y proclamó la necesidad de extender su cobertura. Ya en el año 1946 señala que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a lograr su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Organización Internacional del Trabajo, 1944)

En el Convenio 102 (Organización Internacional del Trabajo, 1952), delimitaron los alcances de la seguridad social en:

- ✓ Atención Médica
- ✓ Prestaciones monetarias de enfermedad
- ✓ Maternidad
- ✓ Accidentes de Trabajo
- ✓ Vejez
- ✓ Invalidez
- ✓ Sobrevinientes.

En 1991 la OIT publicó un documento llamado “Administración de la seguridad social” en el cual propone uno de los conceptos de seguridad social que se manejan en la actualidad de forma universal, en esta lo define como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o

enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos (OIT, 2011)

Principales características de las pensiones de vejez en países de Latinoamérica que han implementado reformas importantes:

País	Monto de la pensión	Cotización	Papel del Estado
	45% con diez años de cotización, 3% por año adicional sin exceder el 90% 1/	6.5% para pensión de vejez. Aportes tripartitos en una relación 2 :1 :1 entre empresarios, el estado y los trabajadores 1/	Administrador 1/
COLOMBIA	65% del salario promedio de los últimos 10 años por las primeras 1000 semanas laboradas, hasta un máximo del 85% del ingreso base de liquidación y no podrá ser menor al salario mínimo legal mensual. 2/	8% del ingreso base de los trabajadores. Un 76% el patrono y un 25% el trabajador. 2/ y 3/	Regulador 2/
	Dependerá del ahorro individual que logre el afiliado a la edad de pensionarse. 4/	Aporte de los trabajadores 4/	Estado garantiza una pensión mínima 4/
	70% del 80% del salario móvil y se calcula como el promedio de los tres años mejor pagados de los últimos 10 años anteriores al cese de la actividad jubilatoria, por un máximo de 15 veces el haber mínimo.	16% sobre el salario total el patrono y 10% sobre el salario total el trabajador.	Operador
ARGENTINA	OPCION DE REPARTO Prestación por Permanencia :0.85%* año de aporte al nuevo sistema* salario promedio de los últimos 10 años. Prestación Compensatoria : 1.5%* los años de aporte al sistema antiguo* sueldo promedio de los últimos 10 años. Prestación básica Universal : Entre \$140 y \$160 mensuales.	OPCION DE REPARTO 27% aportes 16% contribuciones a cargo del patrono.	Administrador
	MIXTO La Pensión Básica Universal, la Pensión de Compensación y una Prestación variable según monto de su cuenta capitalizable.	OPCION DE CAPITALIZACION 11% Aportes 16% contribuciones a cargo del patrono 5/	Regulador y Fiscalizador
	3, 4, o 5 mejores años de los últimos 5 años laborados hasta un 80% de la base salarial.	16% patrono y 6% el trabajador	Administrador
PERU	Información no disponible	19% patrono y 9% el trabajador	Administrador
	Beneficio es variable dependiendo del ahorro individual acumulado.	10% el trabajador y un incremento del 13,54 % del salario eliminando así el aporte patronal	Regulador y Fiscalizador
	80% del salario mínimo general del distrito federal.	7% de los cuales 4.65% se destina a pensiones y el resto a otros beneficios y gastos. El sistema se financia en un 70% el patrono, 25% trabajador y 5% Estado.	Administrador
MEXICO	100% del salario promedio del último año laborado.	8%, de los cuales 5% se destina a pensiones y el resto a otros beneficios y gastos. Los aportes al sistema provienen en un 50% del trabajador y 50% patrono.	Administrador
	100% de ahorro	2% sobre el salario base de cotización, hasta un límite de 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal, 100% aporte patronal.	Regulador a través de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, CONSAR

Ilustración 1 Principales características de las pensiones de vejez en países de Latinoamérica que han implementado reformas importantes

Fuente: (Herrera, 1995)

### 2.3 Conceptualización

**Derecho adquirido:** El beneficio obtenido por un afiliado de un Instituto Previsional, incluyendo

los otorgados a sus beneficiarios, una vez cumplidos todos los requisitos de Ley. (Decreto 56-2015, 2015)

**Empleador(a):** Es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público que utiliza los servicios de uno o más trabajadores(as) en virtud de un contrato o relación de trabajo. Debe entenderse como empleador(a), a los efectos de esta Ley, los términos “patrono” o “empresario”, según se utilice en la legislación vigente, tanto en materia de Seguridad Social, Mercantil y Laboral. (Decreto 56-2015, 2015)

**Gradualidad:** Etapas sucesivas, consistentes y continuas para implementar en forma escalonada lo relativo a los techos, porcentajes de cotización y aportaciones o bien todos aquellos parámetros contenidos en la presente Ley, en función del tamaño de las empresas y la capacidad financiera de los sectores participantes, con el propósito de asegurar la sostenibilidad financiera y el bienestar social de los ciudadanos(as), para efectos de esta Ley la gradualidad se establece mediante la asignación de períodos de tiempos específicos, incluyendo estrategias de fortalecimiento progresiva de la red pública de salud. (Decreto 56-2015, 2015)

**Institutos previsionales:** Entidades autónomas con personería jurídica y patrimonio propio e independiente, responsables de la gestión administrativa de un Fondo de Pensiones Público. (Decreto 56-2015, 2015)

**Protección social:** Resultado de la adopción e implementación de buenas prácticas de cobertura de seguridad social universal, orientadas a cubrir los principales riesgos a que están expuestos, en las diferentes etapas de su curso de la vida... (Decreto 56-2015, 2015)

**Pensión:** Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de

jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad. (RAE, 2019)

**Pensión por vejez o jubilación:** Es la renta mensual, que se hace efectiva a todo participante que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la Ley. (Decreto 357-2013, 2014)

**Seguridad social:** Es el objetivo del Estado de Honduras, al servicio de la justicia social, que tiene como finalidad garantizar a través de la promoción social, la prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas, asegurando la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los demás derechos sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo. (Decreto 56-2015, 2015)

**Sistema de protección social:** Conjunto de Instituciones, planes y programas que constituyen las Políticas Públicas del Estado, tendentes a cubrir los principales riesgos y necesidades básicas asociadas al curso de la vida, garantizando la seguridad socioeconómica de todos los habitantes. (Decreto 56-2015, 2015)

**Techo de contribución:** Se refiere al valor máximo definido como límite sobre el cual se efectuarán las cotizaciones individuales y aportaciones patronales, según corresponda a cada régimen y pilares que constituyen el Sistema... (Decreto 56-2015, 2015)

## **2.4 Instrumentos Utilizados**

Para el caso del proyecto este apartado no aplica en el presente capítulo, dado que, para el logro del objetivo del proceso de investigación, no se requiere la aplicación de instrumentos, siendo el proyecto una investigación de un tema determinado y no un proyecto de inversión.

## **2.5 Marco Legal**

La operatividad del sector gubernamental se basa en lineamientos y normativas que permiten garantizar la funcionalidad de las instituciones, y puesto que la Seguridad Social deviene

un compromiso y obligatoriedad del Estado de Honduras, se han desarrollado una serie de políticas públicas enmarcadas a garantizar que la población cuente con el acceso a este derecho fundamental, por lo cual, se cuenta con un marco regulatorio que facilite el cumplimiento del objetivo con que fueron creadas cada una de las leyes que tipifican el sistema de seguridad.

En esta investigación nos centraremos en las leyes que regulan a los dos institutos de previsión social que cuentan con el mayor porcentaje de empleados de afiliados del sector público, el IHSS e INJUPEMP, además de la Ley Marco de Seguridad Social, contentiva de las últimas reformas al sistema prevaleciente en nuestro país.

Tabla 8 Marco Legal IHSS e INJUPEMP

LEY	FECHA DE CREACIÓN	DECRET O	OBJETIVO	REFORMAS	OBSERVACIONES
-----	-------------------	----------	----------	----------	---------------

Ley del Seguro Social	19 de mayo de 1959	Decreto No. 140	Regula y faculta al IHSS, ya que el Seguro Social obligatorio es el medio más eficaz para realizar la Seguridad Social.	Decreto No.080-2001 del 1 de junio del 2001,	En esta Ley, incluye las facultades, obligaciones, campo de aplicación, organización financieras, entre otros aspectos relevantes del funcionamiento del IHSS.	Anexo 1
Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP)	7 de abril de 1971	Decreto No. 138	Regular al INJUPEMP para garantizar la perpetuidad de su funcionamiento y garantizando el otorgamiento de prestaciones dignas para todos sus participantes.	Decreto No.357-2013 el del 6 de abril del 2014	Incluye descripción de prestaciones y servicios, beneficios obligaciones de los afiliados, entre otros.	Anexo 1
Ley Marco de Protección Social	7 de Mayo de 2015	Decreto 56-2015	Tiene por objeto crear el marco legal de las políticas públicas en materia de protección social.	No aplica	Incluye personas obligadas y protegidos, estructura del sistema Régimen del Seguro de Previsión	Anexo 1

Elaboración propia.  
Fuente: (Gaceta, sf)

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Enfoque de la Investigación**

Para el desarrollo de la problemática y los objetivos planteados, se concluyó que el enfoque mixto es el que se adapta para este proceso de investigación, arrojando resultados tanto cualitativos como cuantitativos, a través de la recolección de datos de fuentes primarias y secundarias.

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010) indica que: “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos así como su integración y discusión para lograr un mayor entendimiento del fenómeno estudiado” (p. 546).

#### **3.1.1 Diseño de la Investigación**

Con el fin de dar respuesta a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos descritos

anteriormente, se utilizó un Diseño No Experimental, ya que el objeto de estudio es el beneficio de pensiones otorgados por el IHSS e INJUPEMP en su contexto natural, ligado directamente a los empleados del sector público del Distrito Central, identificando su conocimiento sobre los diferentes aspectos relacionados con los beneficios otorgados a los empleados públicos.

Así mismo se clasifica dentro del Diseño Transversal Correlacional, considerando que la recolección de los datos de las variables objeto de estudio se realizó en un solo momento y en un tiempo único, permitiendo analizar su incidencia e interrelación.

### **3.1.2 Enfoque y Alcance de la Investigación**

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística como una herramienta de medición de los resultados obtenidos a través de un proceso secuencial y así determinar la realidad objetiva de la problemática planteada; asimismo, se identificaron los aspectos que permitieron profundizar significados y conceptos del tema objeto de estudio, su alcance es de tipo correlacional, desarrollando un estudio implicando propósitos Descriptivos y Correlacionales, con el fin de proporcionar comprensión del fenómeno estudiado.

De acuerdo a lo planteado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), que “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características, de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80).

### **3.2 Matriz de congruencia**

Elaborando esta matriz permite hacer la medición de variables, y visualizar la estructura y permanecer en la dirección a la investigación hacia los objetivos que se esperan, y mantenerse en el enfoque y en la idea.

La siguiente matriz nos permite desintegrar las variables para efectuar el análisis de cada una, las variables son: beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP, efectuar lo siguiente nos permite realizar una presentación de todos los elementos que conlleva la investigación y determinar la congruencia que tienen el proceso de investigación



Tabla 9 Matriz de congruencia metodológica

ANÁLISIS DEL LOS BENEFICIOS DE PENSIONES OTORGADOS POR EL IHSS E INJUPEMP A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO CENTRAL					
Problema	Preguntas	Objetivo General	Objetivos Específicos	Variable	
				Independiente	Dependiente
¿Cuál es la importancia y el nivel de aceptación de los beneficios de pensiones otorgados por el INJUPEMP y el IHSS para los empleados del sector público del Distrito Central?	1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que los empleados del sector público del Distrito Central, respecto a los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP?	Analizar el grado de conocimiento del beneficio de pensiones otorgados por el IHSS y el INJUPEMP, a través de la identificación de factores que intervienen en la aceptación por parte de los empleados del sector público del Distrito Central, para proporcionar información útil y de aplicabilidad para la toma de decisiones	1. Determinar el nivel de conocimiento de los empleados del sector público del Distrito Central, respecto a los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP	Beneficios de Pensión IHSS	Nivel de aceptación de beneficio de pensión
	2. ¿Cuál es el nivel de importancia que le dan los empleados del sector público del Distrito Central, al acceso de un fondo de pensión otorgados por parte de por el IHSS e INJUPEMP?		2. Determinar el nivel de importancia que los empleados del sector público del Distrito Central, le dan acceso de un fondo de pensión otorgados por parte de por el IHSS e INJUPEMP		Beneficios de Pensión INJUPEMP
	3. ¿Qué factores limitan a los empleados del sector público del Distrito Central, para la aceptación de los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP?		3. Identificar los factores que limitan a los empleados del sector público del Distrito Central, para la aceptación de los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP.		Satisfacción de los empleados Públicos de los beneficios de pensión
	4. ¿Estarían de acuerdo los empleados del sector público del Distrito Central, con la creación de una plataforma tecnológica, como “simulador de pensiones”, para el cálculo de pensiones de acuerdo a los requisitos del IHSS y del INJUPEMP?		4. Sugerir la creación de una plataforma tecnológica, como “simulador de pensiones”, para que los empleados del sector público del Distrito Central realicen el cálculo de pensiones de acuerdo a los requisitos del IHSS y del INJUPEMP.		Calidad de los de beneficios de pensión

Fuente: Elaboración propia

### 3.2.1 Diagrama de las variables

Este diagrama nos permite visualizar con mejor claridad las variables de una investigación y saber cuál se considera como independiente que es la que se sabe que tiene un efecto sobre la variable dependiente, en esta investigación se consideró como variable independiente el beneficio de pensión por el IHSS e INJUPEMP y como variable dependiente la satisfacción de los empleados del sector público medido a través de tres dimensiones nivel de aceptación, el nivel de conocimiento, calidad de los beneficios de pensión del IHSS e INJUPEMP.

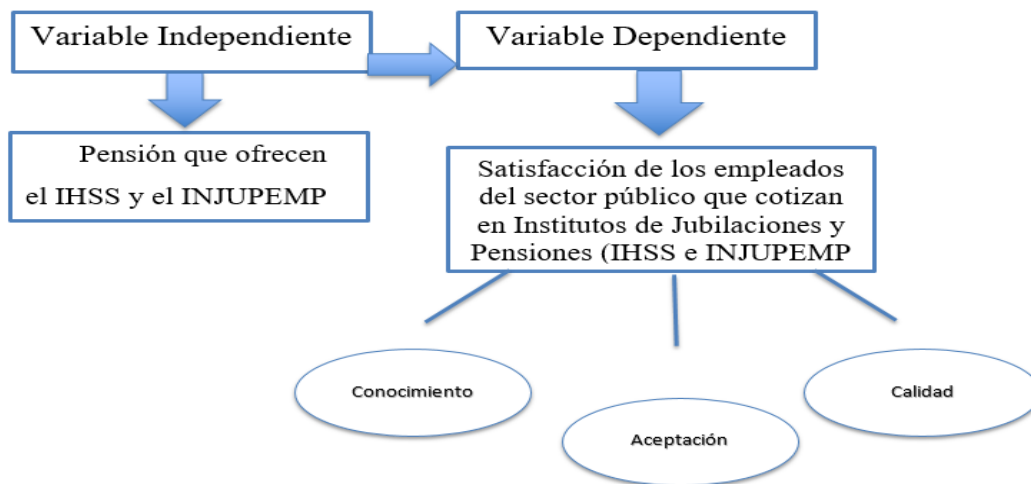


Figura 2 Diagrama de Variables  
Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.2 Definición Operacional De La Variables

Las variables son las condiciones que buscan explicar la operacionalización de dichas variables nos permite establecer y determinar la forma en la que se miden cada una de estas, la variable beneficio de pensión por el IHSS e INJUPEMP como variable dependiente la satisfacción de los empleados del sector público, este procedimiento es precisar el significado de cada variable siguiendo un formato y detallando de la siguiente forma:

Tabla 10 Definición Operacional de las Variables

Variables	Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador
Pensiones que ofrece el IHSS y el INJUPEMP	Una pensión (también llamado seguro o subsidio), en relación con el seguro social o a la seguridad social, es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas			
			<b>Pensión IHSS:</b>	Acuerdo Ejecutivo
			a) Pensión por Vejez e invalidez;	STSS-02/2016
			b) Pensión por Muerte (Gastos por Auxilio fúnebre);	Publicado en La
			c) Pensión por subsidios de familia, viudez y orfandad;	Gaceta el 13 de enero de
			d) Pensión por paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas; y,	
			e) Servicios sociales, sujetos a la reglamentación especial	
			<b>Pensión INJUPEMP:</b>	
			a) Pensión por Vejez;	
			b) Pensión y auxilio por invalidez;	
			c) Pensión por sobrevivencia;	
			d) Gastos por Auxilio fúnebre	
e) Transferencia de Valores				

Variables	Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador
Satisfacción de los beneficios de pensión	Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.	Satisfacción nivel de evaluación de los servicios recibido por el IHSS e INJUPEMP	Conocimiento	Nivel de conocimiento a través de los resultados, el porcentaje de empleados del sector público del Distrito Central que conocen la normativa y los beneficios relacionados con los beneficios de pensión del IHSS e INJUPEMP.
			Aceptación	Nivel de aceptación de los Empleados del sector público: Medir la aceptación que tiene a los beneficios de pensión del IHSS e INJUPEMP.
			Calidad	Evaluación de los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Diseño de la investigación

#### 3.3.1 Población y Muestra de estudio de investigación

Para la realización de este estudio se consideró la población ocupada asalariada del sector público del Distrito, según datos estadísticos del Mercado Laboral proporcionado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), considerando que los datos estadísticos coinciden con las características que requerían los objetivos del presente estudio.

Para la determinación de la muestra se investigó la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), realizada por el INE, el cual indicó que la población ocupada asalariada del sector público en el Distrito Central a agosto del 2018 es de 62,453 personas de las cuales 30,872 son mujeres y 31,581 son hombres.

El cálculo de la muestra determinó que, el monto total a encuestar es 245 empleados públicos del Distrito Central, las cuales fueron aplicadas presencialmente y de manera aleatoria en las diferentes Secretarías de Estado entre ellas la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización, Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), Secretaría de Derechos Humanos, Instituto Nacional de Migración, DINAF, el Servicio de Administración de Rentas (SAR), Instituto de Formación Profesional (INFOP), Instituto de la Propiedad, Alcaldía Municipal del Distrito Central, Secretaría de Finanzas, Secretaria de Recursos Naturales y Ambiente entre otras.

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 N P Q}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Ecuación 1 Formula para el cálculo de la muestra

**Donde:**

*N= Población*

*Z= Nivel de Confianza*

*P= Probabilidad de Éxito*

*Q= Probabilidad de Fracaso*

*E= Margen de Error*

$$n = \frac{(1.96)^2(62,453)(0.80)(0.20)}{(0.05)^2(62,453-1)+(1.96)^2(0.80)(0.20)} = 245$$

### **3.3.2 Unidad de análisis**

De acuerdo con los objetivos del proceso de investigación, la unidad de análisis seleccionada fue la población ocupada asalariada del sector público en el Distrito Central a agosto del 2018 es de 62,453 personas, la cual tiene ciertos criterios de inclusión los cuales deben ser:

- Empleados del Sector Público
- Ubicación: Distrito Central.
- Ambos Géneros.
- Edad de los 20 años en adelante.

### **3.3.3 Muestreo**

El proceso de selección para la muestra es probabilístico, realizado a través de la segmentación la Población Económicamente Activa (PEA), considerando únicamente la población ocupada asalariada del sector público en el Distrito Central a agosto del 2018, permitiendo generalizar resultados y establecer parámetros.

La aplicación del instrumento se ejecutó mediante la selección aleatoria simple de empleados públicos del Distrito central, considerando que toda la población objeto de estudio contaba con la misma posibilidad de selección, además de que la consideración los criterios de

inclusión antes mencionados, permitieron la obtención de diversidad de opiniones de los encuestados en relación a los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP.

#### **3.3.4 Técnicas e instrumentos de medición aplicados**

Las técnicas e instrumento utilizados en esta investigación se aplicaron de acuerdo al enfoque mixto, la cual fue la aplicación de una encuesta, que de acuerdo a lo planteado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010) afirman que las “encuestas de opinión son consideradas investigaciones no experimentales transversales o transaccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos. Generalmente utilizan cuestionarios que se aplican en diferentes contextos”, considerando en la misma la inclusión de interrogantes que permitan obtener la opinión de los encuestados en referencia a la calidad y satisfacción de los beneficios de pensión.

La aplicación de la encuesta se desarrolló con el fin de obtener los datos que fuesen de ayuda para cumplir con los objetivos establecidos en el inicio de la investigación, logrando la recolección de datos que reflejan la opinión de los empleados del sector público encuestados en referencia al beneficio de pensiones otorgados por el IHSS e INJUPEMP, como muestra representativa de la población.

#### **3.3.5 Técnicas**

Para realizar esta investigación fue necesario la aplicación de las siguientes técnicas:

La investigación documental, como parte fundamental en el proceso de investigación, ya que, comprendió la revisión teórica de cada uno de los aspectos relacionados con el conocimiento y aceptación de los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP, para lo cual fue necesario la lectura de las leyes como: Ley del Seguro Social, Reglamento de Aplicación de la Ley

del Seguro Social, Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo entre otras; también, el estudio de los antecedentes a nivel mundial, latinoamericano y de la región centroamericana, y los cambios significativos que ha presentado la previsión social como derecho fundamental del ser humano.

La investigación de campo o experimental fue desarrollada a través de la aplicación de encuestas practicadas a la muestra representativa de los empleados del sector público del Distrito Central, siendo estos la población objeto de estudio, teniendo como finalidad la determinación del nivel de conocimiento e importancia sobre los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP.

### **3.3.6 Fuentes de la Información**

Para dar sustento teórico a la investigación fue necesario utilizar información de fuentes primarias y secundarias:

#### **Fuentes primarias:**

- ✓ Encuesta de opinión de los empleados del sector privado del Distrito Central.
- ✓ Tesis relacionadas con el tema de beneficios de fondo de pensión.
- ✓ Leyes de aplicación en Honduras
- ✓ Libros

#### **Fuente secundaria:**

- ✓ Artículos de revista



## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

Este capítulo contiene la recopilación de datos obtenidos y el análisis de los resultados de la tabulación de cada enunciado respondido por los encuestados según el instrumento de investigación aplicado, cuyo fin primordial era dar respuestas claras y precisas a las preguntas y objetivos referentes a la temática objeto de investigación.

Siendo que la muestra representativa de las 62,453 personas que conforman la población ocupada asalariada del sector público en el Distrito Central a agosto del 2018, fue de 245 personas, sin distinción de edad, sexo y salario, y las cuales fueron aplicadas a los empleados de varias Secretarías e instituciones gubernamentales, proporcionaron datos relevantes que pudieron identificar el conocimiento, importancia y los factores de aceptación del beneficio de pensiones proporcionado por el IHSS e INJUPEMP, a la población objeto de estudios.

### **4.1 Resultados y Análisis de encuesta aplicada**

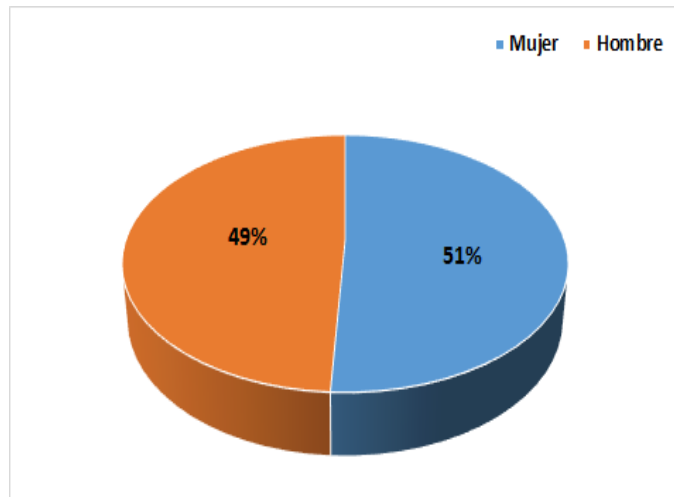
La encuesta aplicada a los empleados del sector público, arrojó datos interesantes reflejo del conocimiento que la población tiene en relación a las pensiones que otorga tanto el IHSS e INJUPEMP, así como la aceptación e importancia que estos le dan a la formación de este tipo de proyectos que ofrecen una alternativa de obtención de fondos en edad de inactividad laboral.

#### **4.1.1 Resultado y análisis de encuesta aplicada a los empleados**

##### **Diagnóstico de la Situación Actual.**

Esta sección contiene los datos de la encuesta aplicada obteniendo la opinión de 246 empleados del sector público del Distrito Central, de las cuales el 121 son hombres, equivalentes al 49% y 125 son mujeres, lo que representa un 51% de los empleados encuestados y que según

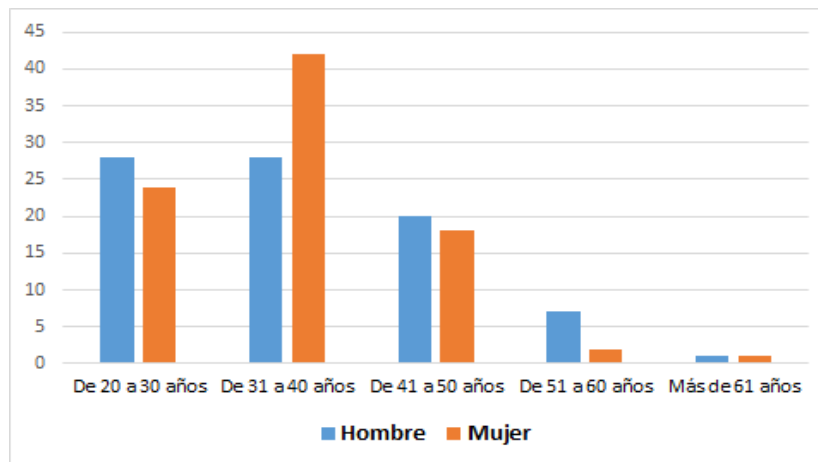
datos demográficos mostrados por el INE (2016), coincide que el mayor porcentaje de representación de la PEA en el Distrito Central es femenino.



**Gráfico 1 Distribución por Género**

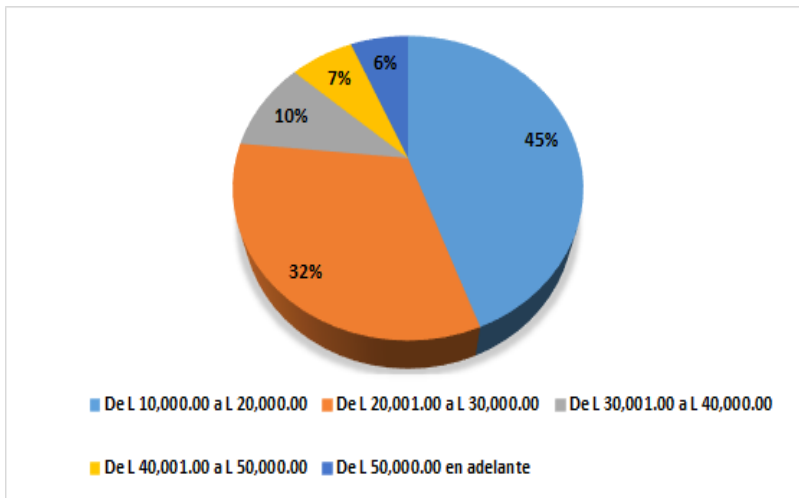
La población encuestada mostró que el rango de edad oscila entre los 20 a 60 años de edad, y que una pequeña parte de los encuestados tiene más de 61 años; tal como lo muestra la gráfica anterior es notorio que la representación del género femenino prevalece en las edades, entre 31 a 40 años, siendo un 47% del género femenino contra un 33% del género masculino, no así entre las edades de 20 a 30 años y de 41 años en adelante cuya representación en mayor porcentaje corresponde al género masculino; además, se observa que los rango de 20 a 30 y 31 a 40 años son los más representativos dentro de la muestra con un 71% de la población encuestada, lo que permitió identificar que en estas edades se encuentra la mayor parte de la población económicamente activa del Distrito Central, siendo estas, edades fundamentales para iniciar con la construcción de un ahorro futuro destinado a una pensión por retiro, ya que según Delgado García (2014), esto confirma la teoría de la vida, puesto que a mayor edad más cerca se encuentra la edad

de jubilación, y de comenzar a temprana edad mayores serán los beneficios futuros.



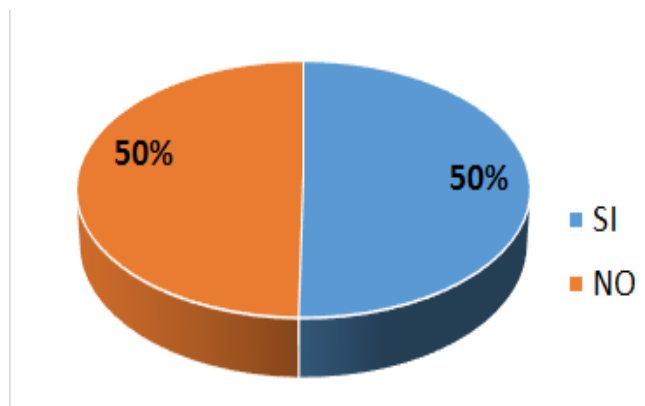
**Gráfico 2 Distribución por Edad y Genero**

Los salarios según datos proporcionados por los encuestados oscilan del L10,000.00 a más de L50,000.00, concentrándose el mayor porcentaje en personas cuyos salarios oscilan entre L10,000.00 a L20,000.00, representado por el 45% de encuestados, seguido de un 32% de empleados cuyos salarios andan entre L20,000.00 a L30,000.00 y tan solo un 6% gana alrededor de L50,000.00 o más. Lo cual que indica el porcentaje de aportación a un fondo de pensión es poco debido a los bajos salarios y que a medida transcurren los años las necesidades de adquisición de vivienda, y obligaciones familiares van disminuyendo por lo que podría generarse mayor porcentaje de inversión para estos fondos, (Delgado García, 2014).



**Gráfico 3 Rango Salarial**

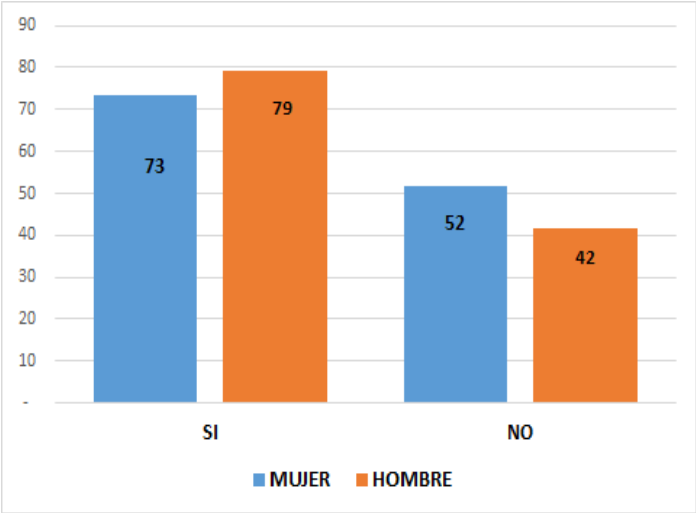
De las 246 personas encuestadas el 50% de personas manifiesta que no conocen cómo funcionan las pensiones en el país, por otra parte, el 50% de los encuestados expresaron que si conoce el funcionamiento del sistema de pensiones en Honduras; esto enmarca la complejidad del sistema, el conocimiento y educación que podría generarse para la promoción de los planes de pensión, como información importante para los empleados. (MONDY & NOE, 1997).



**Gráfico 4 Conocimiento de los Sistemas de Pensiones**

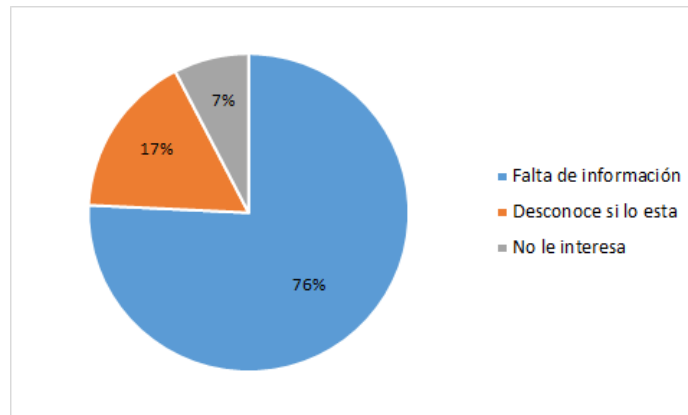
De los empleados del sector público y según datos suministrados por los resultados de la

encuesta muestran que existen 79 hombres y 73 mujeres afiliados a diferentes planes de pensión, por otra parte existen 42 hombres y 52 mujeres que manifiestan no estar afiliados a un sistema de previsión o de pensión esto podría originarse a la poca información que estos difieren de las pensiones, ya que la seguridad social no solo comprende las jubilaciones por vejez, también contempla las prestaciones por defunción y por sobrevivencia. Los planes de pensiones son los que proporcionan cierta cantidad de dinero fijo a las personas jubiladas (Dessler, 2017).



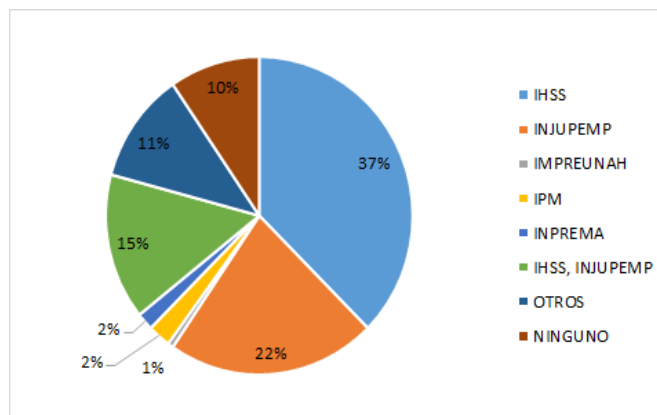
**Gráfico 5 Cantidad de afiliados por género.**

El 76% de las personas encuestadas al momento de consultar el motivo por el cual no se encontraban afiliados o desconocían si lo estaban manifestaron que por la falta de información creen no estar afiliados a un fondo de pensión, el 17% desconoce si lo está y apenas el 7% manifiesta no importarle a pesar de que los planes de pensiones son los que proporcionan cierta cantidad de dinero fijo a las personas jubiladas y que estos son tema de importancia para la edad de retiro de un individuo (Dessler, 2017).



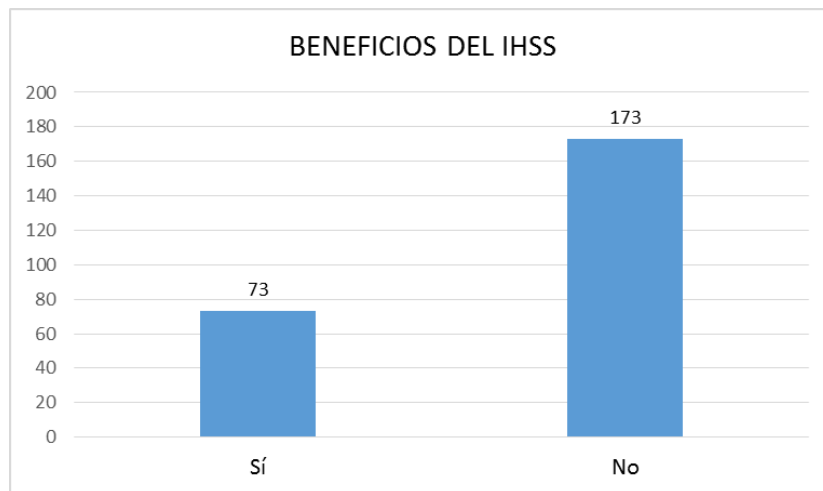
**Gráfico 6 Razones de no estar afiliado**

Dentro de las instituciones que prestan beneficios de pensiones a los empleados del sector público, según datos recabados por la práctica de encuestas, se observa que la mayoría de las personas consultadas aportan al IHSS reflejado por el 37% de la muestra, seguido de un 22% que cotiza al INJUPEMP, un 15% que aporta tanto al IHSS como al INJUPEMP simultáneamente, el 2% al IPM e INPREMA y el 1% al INPREUNAH; Asimismo; se observa que el 11% de los encuestados aportan a otros sistemas de pensiones y el 10% no aporta a ninguno o no sabe si aporta, lo que nos pudo delimitar que la mayoría de los empleados se encuentran bajo la cobertura de afiliación del IHSS e INJUPEMP, esto gracias a la obligatoriedad que establece la Ley del Marco del Seguridad Social (La Gaceta, 2015).



**Gráfico 7 Régimen al que cotizan.**

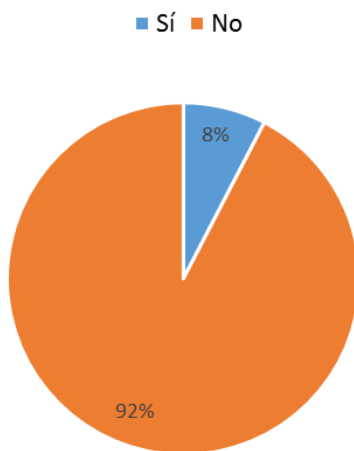
Una de las interrogantes plasmadas en el instrumento de recolección de datos se orientó con el fin de observar el conocimiento del beneficio de pensiones que presta el IHSS a la población cotizante, cuya respuesta sustraída por la opinión de los empleados encuestados mostro que en su mayoría la población no cuenta con el conocimiento de los beneficios de este instituto de Seguridad Social con 173 opiniones y tan solo 73 participantes manifestaron tener conocimiento del beneficio de pensiones, lo que conlleva a determinar que una gran parte de la población carece de información referente a los sistemas de pensiones y los beneficios que podrían contar con la aportación a estos, a pesar de la obligatoriedad que dicta la normativa y que MONDY & NOE (1997) considera que los planes de pensión son de vital importancia para los empleados.



**Gráfico 8 Conocimiento de los Beneficios de pensiones del IHSS**

Tal como lo muestra la gráfica anterior se observa claramente la diferencia de personas que conocen el beneficio de pensiones proporcionado por el IHSS y las que no lo conocen, esto puede estar relacionado al acceso que muchos individuos han tenido, ya que el 92% de la población encuestada manifestaron que no han hecho uso de los beneficios que presta esta institución y apenas

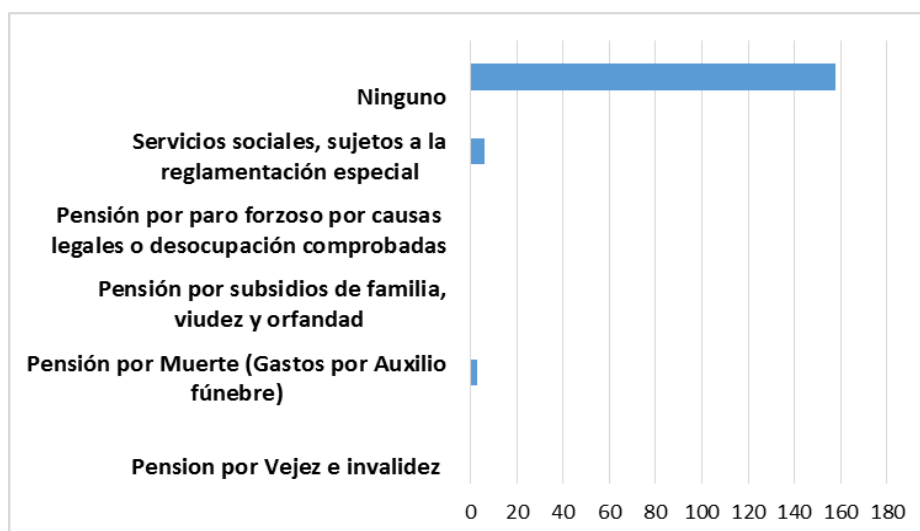
el 8% de si ha gozado de uno o más beneficios de pensión por parte del IHSS, destacando lo manifestado por Dessler (2017) que indica que la seguridad social no solo comprende las jubilaciones por vejez, también contempla las prestaciones por defunción y por sobrevivencia.



**Gráfico 9 Uso de los beneficios de pensiones del IHSS**

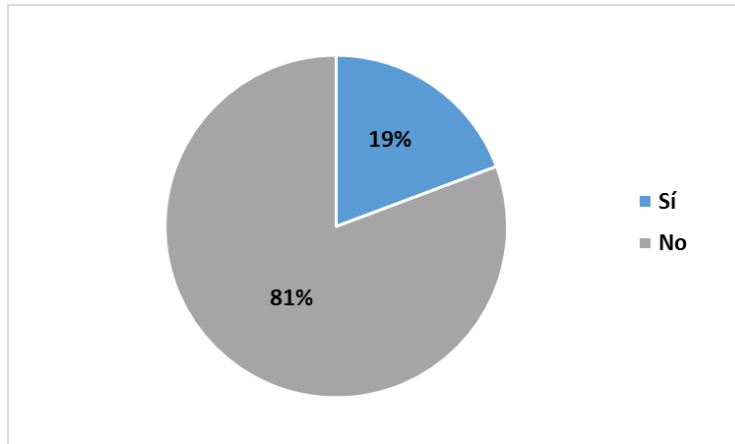
El IHSS, cuenta con una serie de beneficios para la población cotizante; sin embargo, según la opinión de los empleados públicos que cotizan en esta institución la mayoría no ha gozado de ninguno de estos beneficios y los que indicaron que si han tenido acceso, manifestaron que ha sido el beneficio de Pensión por Muerte (Gastos por servicio fúnebre) y los Servicios Sociales sujetos a reglamentación, llamado la atención puesto que es casi nula la opinión de los empleados públicos en el acceso a pensiones por vejez e invalidez, pensión por paro forzoso o pensión por subsidio de familia, viudez u orfandad.





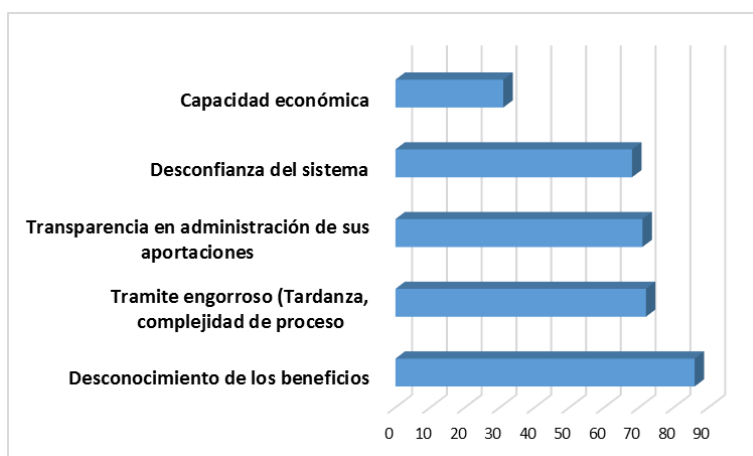
**Gráfico 10 tipos de beneficios del IHSS a los que han accedido**

El uso de estos beneficios está altamente ligado con el conocimiento que los empleados públicos puedan tener en relación a estos, IHSS, cuenta con una serie de beneficios para la población cotizante; sin embargo, según la opinión de los empleados públicos que cotizan en esta institución la mayoría no ha gozado de ninguno de estos beneficios y los que indicaron que si han tenido acceso, manifestaron que ha sido el beneficio de Pensión por Muerte (Gastos por servicio fúnebre) y los Servicios Sociales sujetos a reglamentación, llamado la atención puesto que es casi nula la opinión de los empleados públicos en el acceso a pensiones por vejez e invalidez, pensión por paro forzoso o pensión por subsidio de familia, viudez u orfandad.



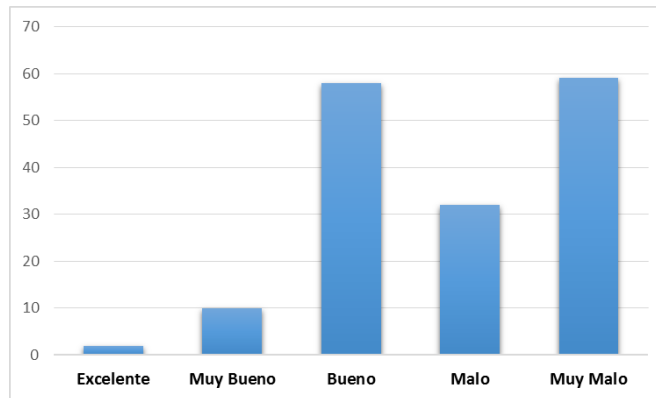
**Gráfico 11 Conocimiento de los requisitos para el acceso a los beneficios de pensión del IHSS**

Dentro de los factores que los individuos manifiestan como limitantes para el acceso y uso óptimo del beneficio de pensiones ofertado por el IHSS, se encuentra encabezado por el desconocimiento de estos beneficios, seguido de que los empleados públicos encuestados indican que el trámite es engorroso gracias al proceso tardío y complejidad del proceso, de igual manera los participantes de la encuesta manifestaron que también la transparencia en la administración de los fondos, la desconfianza del sistema juegan un papel importante como limitantes del goce del beneficio de pensiones, y en menor porcentaje se considera la capacidad económica, pues la contribución que se realiza a este instituto se efectúa conforme al techo salarial autorizado. (Decreto 56-2015, 2015)



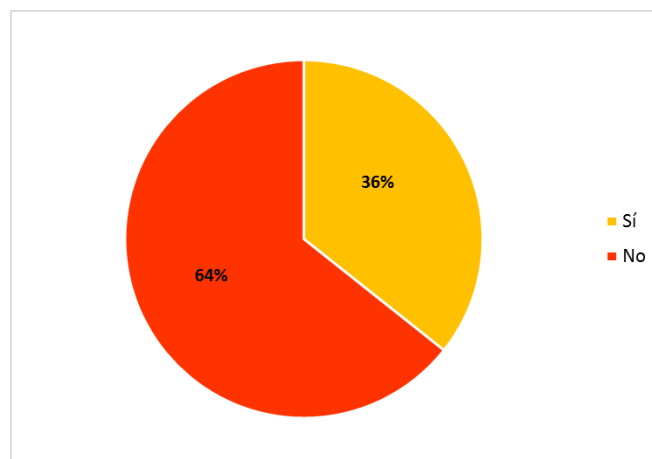
**Gráfico 12 Factores de insatisfacción o duda para acceder a los beneficios de pensión otorgados por el IHSS.**

Orientado por el desconocimiento de los beneficios, la complejidad del proceso y los demás factores indicados en la gráfica anterior, se observa que la opinión de la población en referencia al beneficio de pensiones otorgado por el IHSS, lo clasifica en su mayoría como muy malo con más de 55 opiniones, sin embargo una cantidad similar de participantes opinan que este beneficio es bueno, y apenas 33 opiniones aseveran que este servicio es malo, 10 lo catalogan como muy bueno y muy pocos son de la opinión que el beneficio de pensiones es excelente, lo que demanda a considerar ampliar la información de los sistemas de pensión, la operatividad y el funcionamiento del beneficio administrado por IHSS, que de acuerdo al Decreto 56-2015, este instituto es el delegado por excelencia para el manejo del sistema de Seguridad Social en el país.



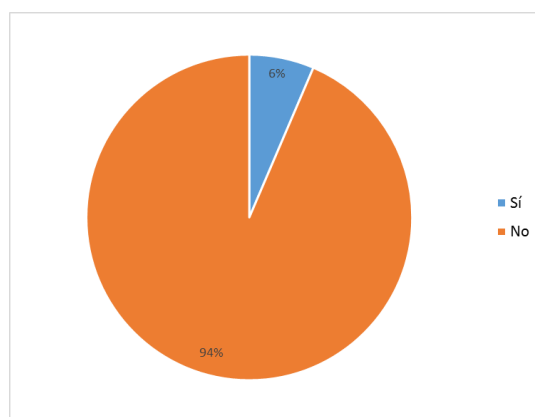
**Gráfico 13 Calificación de los Beneficios otorgados por el IHSS**

Las segunda institución que ocupa el segundo lugar de los institutos de previsión que cuenta con más aportantes es el INJUPEMP, por lo que una de las interrogantes plasmadas en la encuesta practicada a los empleados del sector público del Distrito Central está orientada a indagar si estos conocen el beneficio de pensiones que presta esta institución, a lo cual el 64% manifestó que no cuentan con conocimiento del mismo y solamente el 36% si estar al corriente de este beneficio, lo que nos orienta a pensar que sigue persistiendo factores que limitan a la información y por ende al acceso de las pensiones administradas por esta institución, beneficios que según lo indica (INJUPEMP, 2019) están orientados a cubrir los riesgos que puede sufrir cada individuo.



#### **Gráfico 14 Conocimiento del Beneficios de pensiones del INJUPEMP**

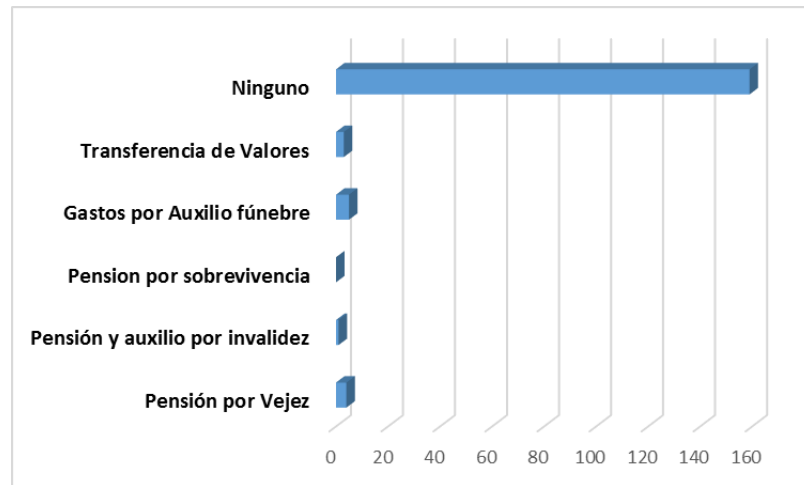
De la población encuestada cotizante al fondo de pensiones administrado por el INJUPEMP, solamente 10% han hecho uso del beneficio de pensiones, en su mayoría con alrededor del 90% no han accedido al goce de los beneficios de pensiones que ofrece este instituto de jubilaciones y pensiones, lo que representa que la población aun no cumple con los requisitos que esta institución, a través de su normativa el Decreto 357-2013, exige para el goce de los mismos.



#### **Gráfico 15 Uso de los Beneficios del INJUPEMP**

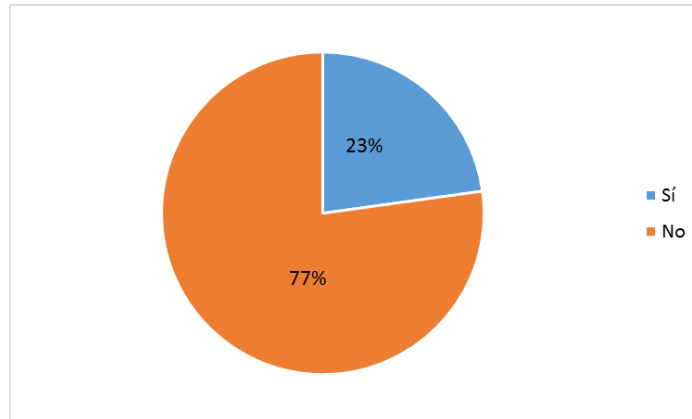
Muchos de los empleados del sector público tienen la facilidad de aportar al fondo de pensiones del INJUPEMP, siempre que estos cuenten con la permanencia laboral (comúnmente conocido como acuerdos), sin embargo, según lo manifestado por los encuestados, en su mayoría, el 92%, no han gozado de ninguno de los beneficios de pensión ofertados por esta institución, el 3% han gozado de servicios de auxilio fúnebre, el 2% pensión por vejez, solamente el 2% ha solicitado el beneficio de transferencia de valores actuariales, ninguno manifestó el goce de pensión por sobrevivencia, y apenas el 1% ha gozado de una pensión por invalidez, lo cual indica que la población aún no cuenta con los requisitos que la Ley del INJUPEMP manifiesta para el goce de

estos beneficios.



**Gráfico 16 Tipo de beneficio del INJUPEMP al que han tenido acceso**

Al igual que en el caso de los beneficios del IHSS, los afiliados al beneficio de fondos de pensiones del INJUPEMP, en su mayoría (el 77%) indica que no posee conocimiento de los beneficios y requisitos que esta institución presta, y con apenas el 33% de la población encuestada que si conoce los requisitos y funcionamiento del beneficio de pensiones del INJUPEMP, lo que representa que las estrategias de comunicación y educación no son asertivas dentro de las instituciones estatales, para incentivar el ahorro para la etapa improductiva, para el cumplimiento de los objetivos múltiples de los sistemas de pensiones que manifiesta BarrBarr & Diamond, (2007) de los particulares en moderar el consumo y protegerse y los gobiernos en la paliación de la pobreza y la redistribución.”



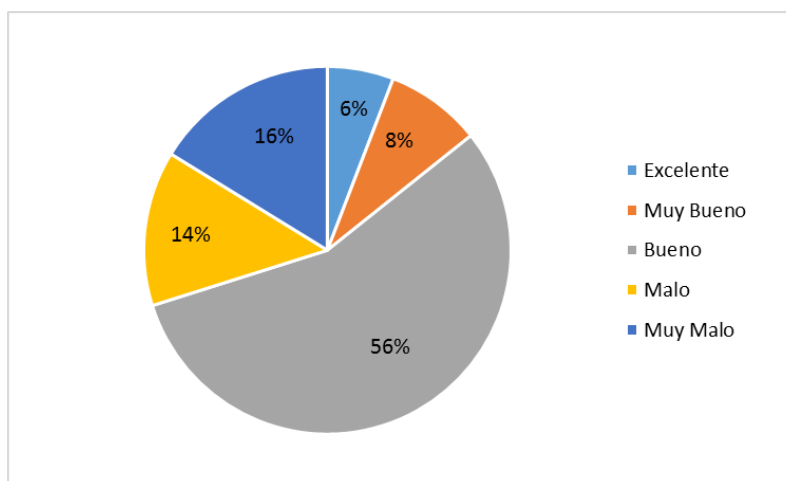
**Gráfico 17 Conocimiento de los requisitos de los beneficios de INJUPEMP**

El desconocimiento de los beneficios de pensiones del INJUPEMP, es el factor principal que los empleados manifiesta como limitante para su acceso, asimismo, la tardanza y la complejidad del proceso, la falta de transparencia en el manejo de sus aportaciones, la desconfianza del sistema, contribuyen también como aspectos de insatisfacción, muchos también consideran que la capacidad económica no es suficiente para aportar a estos fondos de pensiones y por tanto también la falta de interés en relación a los beneficios de las pensiones, les genera a la población en general limitaciones que evitan en cierta manera prever un ahorro en el futuro para crear prestaciones diseñadas para las necesidades individuales tal cual lo expresa Snell & Bohlander.



**Gráfico 18 Factores de insatisfacción para el acceso al beneficio de pensiones del INJUPEMP**

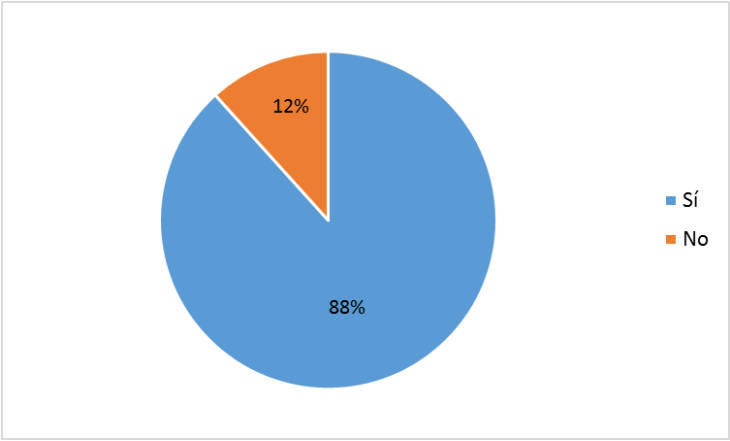
El servicio que presta el instituto de jubilaciones y pensiones INJUPEMP, en cuanto a la calidad de los beneficios de pensiones, es valorado por el 56% de los encuestados como bueno, el 16% expresa que es un servicio muy malo, el 4% lo cataloga malo, el 8% muy bueno y apenas el 6% lo considera excelente, lo cual muestra que la población en su mayoría se encuentra insatisfecha por los servicios que ofrece este instituto a la población cotizante.



**Gráfico 19 Calidad de los Beneficios de Pensión INJUPEMP**



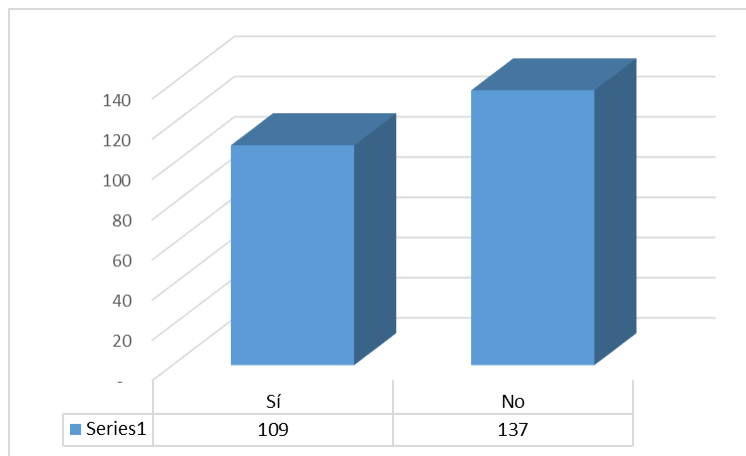
La contribución mensual de cierta cantidad de dinero del salario percibido y las contribuciones que el patrono y el Estado aportan para la creación de un fondo de pensiones es considerada por el 88% la población como importante, manifestando estar de acuerdo con la afiliación a un régimen de pensiones, sin embargo, el 22% manifiesta no estar de acuerdo en la afiliación, lo que nos orienta nuevamente a la poca información de la importancia que este proceso significa para un individuo. Padura (1964) indica que: “Las situaciones de necesidad determinadas por una disminución o pérdida de los ingresos o por un aumento de los gastos, se convierte en ausencia casi absoluta cuando se trata de estados de necesidad”, por lo que las afiliaciones a los fondos de pensión deberían preverse en una edad temprana para garantizar las necesidades individuales.



**Gráfico 20 Acuerdo de la afiliación a un régimen de pensión**

Una de las interrogantes presentadas a los encuestados, se orientó a fin de determinar si conocen o no el porcentaje que aportan a su fondo de pensiones, esto ya que la normativa que establece la obligatoriedad de la afiliación a un régimen de pensiones, a lo cual 137 empleados manifestaron no conocen el porcentaje de salario que destinan a dicho fondo, sin embargo 109,

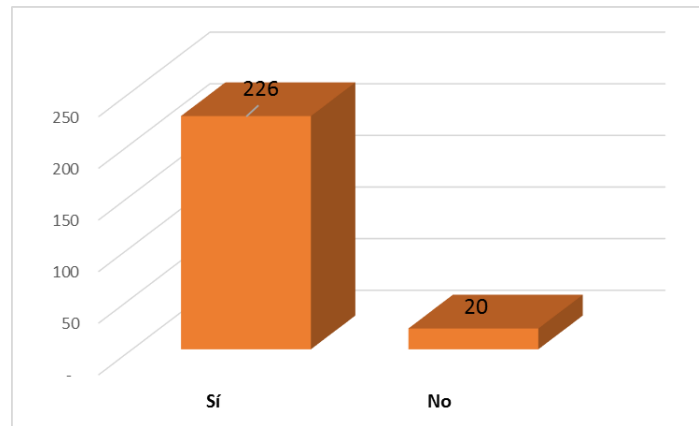
afirman conocerlo, dada las respuestas se observa claramente que el desconocimiento del porcentaje de salario aportado al fondo de pensiones, limita a los empleados, ya que si conocen sus aportaciones pueden generar una proyección futura y optar a alternativas financieras para obtener recursos necesarios para para cubrir sus necesidades individuales.



**Gráfico 21 Conocimiento del porcentaje del salario destinado para el fondo de pensión**

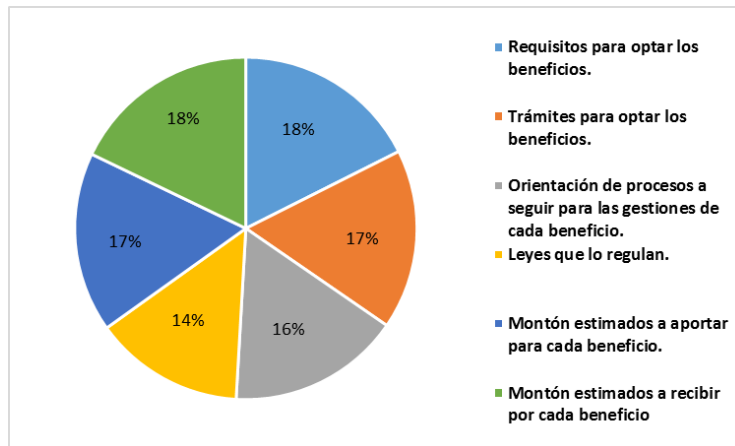
Para mejorar el nivel de conocimiento y facilitar la información referente a las pensiones se consultó si se deseaba contar con una plataforma informativa que permitiera el acceso a varios temas puntuales y facilitara la información, resultando que 226 empleados públicos expresaron su deseo de contar con una herramienta informática como simulador de pensiones que permitiera generar las proyecciones de las pensiones que pudiesen obtener de acuerdo a los requisitos establecidos en cada normativa, solamente 20 personas manifestaron no estar interesados en contar con esta herramienta informática. Las constantes reformas que los sistemas de previsión han presentado en la última década, conllevan a la necesidad de informar a la población constantemente para que estos puedan claramente identificar la importancia de la generación un proyecto para un beneficio futuro, y la tecnología es una alternativa para que todos puedan hoy en día tener acceso

a esta información sin limitaciones.



**Gráfico 22 Deseo de acceso a una herramienta informática "Simulador de Pensiones"**

Los sistemas de pensiones pueden tornarse un poco complejos, sin embargo la mayoría de la población está de acuerdo en contar con una herramienta tecnológica en la que el 18% le gustaría acceder a los requisitos para optar a un fondo de pensiones, los montos estimados a recibir por cada beneficio; el 17% le gustaría obtener información referente a los trámites para optar a los beneficios de pensiones y los montos estimados a aportar para cada beneficio; el 16% manifiesta que la orientación de los procesos a seguir para las gestiones de cada beneficio serian útiles en simulador de pensiones y el 14% manifiesta estar de acuerdo en que la normativa aplicable al sistema de seguridad social debería estar implícita en la herramienta informática. Estos aspectos contribuyen a información clave que le permitirá a la población en general adquirir y ampliar el conocimiento de los sistemas de pensiones y en este caso en particular los beneficios que prestan las dos instituciones con mayor número de aportantes del sistema público en el país.



**Gráfico 23 Información de acceso en la herramienta informática “Simulador de Pensiones”**

#### **4.2 Principales Hallazgos**

- ✓ La mayoría de los empleados públicos se encuentra afiliados a instituciones que brindan beneficios de pensión, pero hay un segmento de los empleados que desconocen de este beneficio, los cuales afirman que es por la falta de información respecto al proceso de afiliación.
- ✓ Se puede observar que la mitad de los empleados públicos afiliados a un instituto que brinda beneficio de pensión conocen como funcionan los sistemas de pensiones en el país.
- ✓ Entre los institutos que prestan beneficios de pensiones a los empleados del sector público, la mayoría de los empleados se encuentran bajo la cobertura de afiliación del IHSS e INJUPEMP, esto gracias a la obligatoriedad que establece la Ley del Marco del Seguridad Social
- ✓ Los empleados del sector público del Distrito Central no cuentan con el conocimiento de los beneficios que brindan estos institutos, lo que conlleva a determinar que una gran parte de la población carece de información referente a los sistemas de pensiones y los beneficios que podrían contar con la aportación a estos.

- ✓ También se logró determinar que los empleados que han hecho uso de los beneficios de pensión prestados por el IHSS es muy poco, y manifestaron que ha sido el beneficio de Pensión por Muerte (Gastos por servicio fúnebre) y los Servicios Sociales sujetos a reglamentación, llamando la atención puesto que es casi nula la opinión de los empleados públicos en el acceso a pensiones por vejez e invalidez, pensión por paro forzoso o pensión por subsidio de familia, viudez u orfandad.
- ✓ Los empleados públicos que tienen la posibilidad de tener accesos a los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP, manifestaron que entre los factores que les provoca duda para acceder a estos son por el desconocimiento que tienen sobre los beneficios, en segundo lugar, consideran que los tramites son engorroso, con procesos tardíos y complejos, otro factor que resalto es la desconfianza al sistema.
- ✓ Resalta que los empleados del sector público desconocen el porcentaje que por ley están obligados a dar de su salario a estos institutos de previsión para tener derecho a los beneficios de seguridad social.
- ✓ Los empleados del sector públicos consideran que los beneficios otorgados por el IHSS e INJUPEMP los califican entre malos y bueno, esto se puede deber a los factores que les generan dudas como son el desconocimiento de la información, trámites engorrosos y desconfianza en el sistema.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

El conocimiento que demuestran los empleados del sector público del Distrito Central sobre los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP, un 50% de la población encuestada manifestó conocer estos beneficios, sin embargo, la mitad de la población encuesta los desconoce, entre los que manifestaron es por falta de información, desconocen si están afiliados, lo que conlleva a que no potencialicen el uso de los beneficios que tienen derechos por el pago de sus aportes a estas instituciones.

El nivel de importancia que los empleados del sector público del Distrito Central le dan a tener acceso un fondo de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP, es alto, ya que un 88% de la población encuestada manifestó que están de acuerdo a la afiliación a un régimen de pensión, solamente un 12% considera que no es importante estar afiliado.

Entre los factores que limitan a los empleados del sector público del Distrito Central a para la aceptación de los beneficios de pensiones prestados por el IHSS e INJUPEMP, resalta como en primer lugar de la población encuestada es el desconocimiento de los beneficios, seguido de que consideran que los tramites son engorroso refiriéndose a que son tardados y complejos procesos. También sobresalen como factores la desconfianza en el sistema y falta de transparencia en la administración de sus aportaciones. También se concluye atención brindada por ambas instituciones entre mala y muy mala, ya que un 57% de los encuestados estuvieron de acuerdo.

Los empleados públicos del Distrito Central encuestados un 92% está de acuerdo con la

creación de una plataforma tecnológica “simulador de pensiones”, en la cual consideran que es importante encontrar la siguiente información requisitos y trámites, montos de cada beneficio, leyes que los regulan y orientación sobre los procesos a seguir en cada uno los beneficios de pensión otorgados por el IHSS e INJUPEMP.

## **5.2 Recomendaciones**

Se recomienda a las autoridades del IHSS e INJUPEMP implementar una plataforma tecnológica como un simulador de pensiones, que le permita a los usuarios tener acceso de manera inmediata a la información relacionada con cada uno de los beneficios que otorgan, en la cual a la población le gustaría encontrar los requisitos para afiliarse, trámites, requisitos y montón otorgado para cada uno de los beneficios, marco regulatorio, esto con el fin de que los afiliados y particulares puedan sentirse orientados y disminuir el desconocimiento e incertidumbres.

Se recomienda a los responsables de la administración del IHSS e INJUPEMP, crear políticas de socialización oportuna y efectiva ante la población en general de cada uno los beneficios a los que tienen accesos sus afiliados, para que estos conozcan a todos los derechos que tienen al aportar una cuota en estas instituciones.

Considerando que para la mayoría población es importante la afiliación a un institución que brinde los beneficios de pensión, se debe realizar campañas de incentivos a los empleados del sector público del Distrito Central, reafirmando los beneficios que trae consigo contar con un ahorro previsional para los años de vejez, así mismo los otros beneficios que otorgan estas instituciones como el IHSS e INJUPEMP, que así la población garantice sus bienestar al afiliarse a una de estas

instituciones.

Con el fin de disminuir el porcentaje de la población que no le da importancia o se limita a no aceptar o no hacer usos de los beneficios de pensión por diferentes factores como ser desconocimiento, trámites engorrosos, desconfianza en el sistema se recomienda tomar medidas como socialización por diferentes medios de cada uno de los beneficios, también agilizar la atención y procesos para cada uno de los tramites que realizan los afiliados, así como mayor transparencia en la administración de sus recursos para lograr disminuir el negativismo, la incertidumbre que tienen los empleados públicos y con esto generar mayor confianza en el sistema y en las instituciones encargadas de administrar sus fondos de pensiones y reduciendo las críticas de este beneficio social.



## **CAPITULO VI. APLICABILIDAD**

En este capítulo se realiza con el objetivo de proponer una alternativa que ayude a los empleados de sector público a conocer y mejorar el uso de los beneficios que tienen accesos a los institutos de previsión social objeto de estudio el IHSS e INJUPEMP, es la creación de una plataforma informática que sintetice la información que los empleados consideran que es importante y que necesitan que estén a su alcance para hacer un mejor uso de cada beneficio a los que tiene acceso gracias a su aportación.

Los avances tecnológicos permiten a las entidades el acercamiento a sus usuarios, a través de la utilización de plataformas gratuitas o mediante software privados. En relación a los sistemas de pensiones y particularmente a los sistemas de pensiones administrados por el IHSS e INJUPEMP, la utilización de plataformas gratuitas no contempla las normativas y regulaciones para el otorgamiento de los beneficios de pensiones, esto en virtud a la aplicabilidad de las leyes y procedimientos que regulan a cada institución de previsión.

Por tal razón la implementación de una plataforma tecnológica podría significar un acercamiento importante para los usuarios y las entidades, contribuyendo a la mejora de los procesos que a desarrollar para el goce de los diferentes beneficios que implica el derecho a la seguridad social.

### **Esta situación está bajo el supuesto de lo observado durante la investigación**

- **Situación actual del negocio**

En vista de que en la actualidad la información sobre los beneficios de pensiones no se encuentra tan disponible si no es a través de trámites presenciales, la administración de la información se realiza a través de procesos semi-automatizados y manuales, se observa la siguiente

situación en su manejo:

Tabla 11 Situación actual

<i>Del lado de la Instituciones</i>	
1.	Cuando la información es solicitada a detalle estas cuentan con diferente formatos en forma escrita o en hojas electrónicas.
2.	La página oficial de la institución no cuenta con un apartado para facilitar a los interesados información sobre los beneficios de pensiones, lo que representa una limitada capacidad de proporcionar información oportuna a clientes.

Elaboración propia

Fuente: IHSS, INJUPEMP, 2019

- **Situación a mejorar del Negocio**

Con la implementación de la página se busca brindar un servicio de acceso a información sobre beneficios de pensiones a través de un sistema de información que lo realice de forma segura y eficiente:

Tabla 12 Beneficios esperados

<i>Del lado de la Instituciones</i>	
1.	La Institución recibirá información relacionada con la gestión que los clientes realizan en busca de información.
2.	Que todas las dependencias de la institución sean beneficiadas con la implementación de la página, especialmente que los usuarios puedan recibir información que contribuya en la toma oportuna de decisiones.
3.	Que el sistema permita el registro y seguimiento de indicadores de gestión de los clientes, por ejemplo número de visitas e interesados.
4.	Facilitar y dinamizar el proceso de facilitación de información requerida por clientes.
5.	Facilitar las gestiones y autogestiones de los clientes ante los departamentos involucrados en el tema de beneficio de pensiones.

Fuente: Elaboración propia

## **Resumen de alternativas de desarrollo de página Web**

### **6.1 Alcance del Proyecto**

Contar con la plataforma que facilite la promoción de la inversión y automatizar el proceso de facilitar la información a los usuarios a través de un sistema informático, que incluya. La

información concerniente a la estructura organizativa, así como los beneficios que se adquieren a través de las pensiones.

Con esta plataforma se pretende hacer frente a los factores por lo que los empleados no hacen uso de sus derechos al cotizar en un instituto de previsión social, siendo estos: la falta de información, trámites engorrosos, procesos lentos y la desconfianza al sistema, además de acceder a los requisitos y trámite necesario para realizar las gestiones y disminuir el tiempo de trámite para cada beneficio.

Otro aspecto importante por el cual se propone la creación de esta plataforma es debido a que en la investigación se denota que un bajo número de empleados han hecho uso de los beneficios de pensión. La información que de acuerdo a la encuesta que se realizó a los empleados del sector público del Distrito Central, estuvieron de acuerdo en la creación de una plataforma informática que les permita tener acceso a la siguiente información del IHSS e INJUPEMP:

- Requisitos para optar cada beneficio.
- Trámite para optar a cada beneficio.
- Leyes que los regulan.
- Monto estimado a recibir por cada beneficio.
- Orientación en cada proceso a seguir en cada beneficio.

## **6.2 Alternativas para la implementación**

### **6.2.1 Alternativa 1: Desarrollo interno de una página web**

Tabla 13 Alternativa 1

**ALTERNATIVA 1: DESARROLLO INTERNO DE UNA PAGINA WEB A LA MEDIDA QUE PERMITA LA AUTOMATIZACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE INFORMAR SOBRE LOS BENEFICIO DE PENSIONES**

Ventaja	Desventaja
<ul style="list-style-type: none"> <li>● El código fuente del Sistema podrá ser desarrollado en el lenguaje de programación que la institución decida, esto dejaría a la institución la posibilidad directa de crear otras funcionalidades que en el futuro se requieran.</li> <li>● No se tienen costos de licenciamiento de software.</li> <li>● No se tienen costos recurrentes de mantenimiento de derecho de uso de licencias.</li> <li>● Aparentemente es la alternativa de menor costo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Proyecto tendría una duración de largo plazo, acorde con los alcances y a experiencias previas de implementación interna, el desarrollo a la medida podría tomar de aproximadamente 2 meses.</li> <li>● Todo desarrollo a la medida requiere de un proceso exhaustivo de pruebas para lograr un buen grado de madurez del sistema.</li> <li>● No se tendría respaldo de una empresa especializada para el mantenimiento del sistema.</li> <li>● Se requiere de personal técnico del departamento de Informática, aproximadamente 1 programador, 1 analistas de sistemas.</li> <li>● Finalizado el Proyecto se requiere del departamento de Informática para el mantenimiento del sistema para asegurar la sostenibilidad.</li> <li>● No se requiere de inversión ya que se cuenta con la plataforma tecnológica en la cual operaría el sistema.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**6.2.2 Alternativa 2: Contratación de Outsourcing para creación de página web.**

Tabla 14 Alternativa 2

<b>ALTERNATIVA 2. DESARROLLO OUTSOURCING DE UNA PAGINA WEB A LA MEDIDA QUE PERMITA LA AUTOMATIZACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE INFORMAR SOBRE LOS BENEFICIO DE PENSIONES</b>	
Ventaja	Desventaja
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existen diversas empresas de desarrollo en el mercado nacional.</li> <li>● El código fuente del sistema podrá ser desarrollado en el lenguaje de programación que se decida, esto dejaría la posibilidad directa de crear otras funcionalidades que en el futuro se requieran.</li> <li>● No se tienen costos de licenciamiento</li> <li>● No se tienen costos recurrentes de mantenimiento de derecho de uso de licencias.</li> <li>● Aparentemente es la alternativa con segundo lugar en menor costo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El proyecto tendría una duración de largo plazo, acorde con los alcances y a experiencias previas de implementación interna, el desarrollo a la medida podría tomar de aproximadamente 2 meses.</li> <li>● Todo desarrollo a la medida requiere de un proceso exhaustivo de pruebas para lograr un buen grado de madurez del sistema.</li> <li>● No se requiere del personal técnico del departamento de informática, puede ser de personal de áreas relacionadas.</li> <li>● Finalizado el proyecto se requiere del departamento de informática para el mantenimiento del sistema para asegurar la sostenibilidad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>● Se requiere una gerencia de proyecto encargada de velar por el cumplimiento del contrato suscrito y por la interacción con el proveedor.</li><li>● Se incurrirá en un costo por el desarrollo de la página a la medida de aproximadamente L 60,000.00 dependiendo de requerimientos y contrato.</li></ul>
--	---

Fuente: Elaboración propia

### 6.3 Tiempo de construcción de la página

Tabla 15 Cronograma

ETAPA	TIEMPO ESTIMADO	ENTREGABLE
<b>ETAPA 1. PREPARACIÓN (INICIACIÓN Y PLANIFICACIÓN)</b>	<b>DOS (2) SEMANAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Proyecto final acordado.</li> <li>• Diagnóstico de la infraestructura a utilizar para la página.</li> <li>• Listado de desarrollos a la medida estimados para la página.</li> <li>• Informe de verificación en aspectos de seguridad informática acordados en la institución.</li> <li>• Plan de capacitación final acordado.</li> <li>• Informe de instalación y existencias en equipo de infraestructura tecnológica.</li> <li>• Certificados y medias de instalación y licenciamiento.</li> </ul>
<b>TAPA 2. DISEÑO DE PLANOS DE LA PAGINA WEB.</b>	<b>UNA (1) SEMANA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de resultados de revisión de procesos de la institución para la publicación de información a través de la página.</li> <li>• Informe de resultados de revisión de sitio para alojamiento de la página web.</li> <li>• Documentación preliminar que alojará la página web en medio magnético.</li> <li>• Diseño empresarial y planos de negocio de los procesos a automatizar.</li> <li>• Plan de extracción de información a través de la página por usuarios externos.</li> <li>• Informe de roles y perfiles de usuario identificados para el uso y administraciones la página web.</li> <li>• Documento de diseño y especificación técnica por cada interconexión a realizar.</li> </ul>
<b>ETAPA 3. REALIZACIÓN.</b>	<b>CUATRO (4) SEMANAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Configuraciones del sitio para el alojamiento de la página web.</li> <li>• Desarrollos de interconexiones.</li> <li>• Desarrollo de las funcionalidades de la página web, así como posibles reportes.</li> <li>• Plan de pruebas del sitio y la página web.</li> <li>• Plan de pruebas de interconexiones entre sitios si estos existieren y la página web.</li> <li>• Realización de pruebas.</li> <li>• Informe de pruebas realizadas a la página web.</li> <li>• Manuales de uso por proceso implementado en el sitio en medio magnético.</li> <li>• Manuales para personal informático de la Institución.</li> <li>• Informe de capacitación y transferencia de conocimientos realizada.</li> <li>• Informe de transferencia de conocimiento a personal técnico informático de la Institución.</li> </ul>
<b>ETAPA 4. PREPARACIÓN (PRE LIBERACIÓN)</b>	<b>CUATRO (4) DÍAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales de uso por proceso implementado en el sitio de la Institución, versiones finales impresas.</li> <li>• Informe pormenorizado de las Pruebas de Aceptación Operacional y la documentación paso a paso relacionada a cada prueba.</li> </ul>
<b>ETAPA 5. SALIDA EN VIVO (LIBERACIÓN).</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación Final del Sistema.</li> </ul>

ETAPA	TIEMPO ESTIMADO	ENTREGABLE
<b>ETAPA 6. SOPORTE POST SALIDA EN VIVO.</b>	<b>1 MES DE ACOMPAÑAMIENTO IN SITU POR LOS DESARROLLADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de problemas y situaciones atendidas, soluciones aplicadas y recomendaciones</li> <li>Informe de reforzamientos</li> <li>Informe de la transferencia de conocimiento realizada al equipo de soporte/garantía.</li> <li>Garantía de calidad o buen funcionamiento según se establezca en el Contrato o requerimiento.</li> </ul>

Elaboración propia en base a las cotizaciones obtenidas

#### 6.4 Presupuesto con cronograma

La inversión estimada, considera los costos por impuestos posibles si se opta por la segunda alternativa: desarrollo outsourcing.

Consideración especial: el porcentaje y tipo de impuesto indicado en el cuadro siguiente, es solo una aproximación y estimación del impuesto que podría ser aplicable a esta contratación. El valor real y tipo de impuestos a considerar será determinado por las dependencias encargadas en el momento de la contratación.

Tabla 16 Cronograma con precios

ETAPA	Concepto	Acompañamiento	Inversión sin impuestos	Impuestos estimados	Total Inversión
ETAPA 1	Preparación (iniciación y Planificación)	15% sobre costo de proyecto.	L9,000.00	L1,350.00	L10,350.00
ETAPA 2	Diseño de planos de la página web.	30% de costo de proyecto	L18,000.00	L2,700.00	L20,700.00
ETAPA 3	Realización	30% de costo de proyecto	L18,000.00	L2,700.00	L20,700.00
ETAPA 4	Preparación (pre liberación)	15% sobre costo de proyecto.	L9,000.00	L1,350.00	L10,350.00
ETAPA 5	Salida en vivo (liberación).	10% sobre costo de proyecto.	L6,000.00	L900.00	L6,900.00

ETAPA 6	Soporte post salida en vivo	Garantías	L. 0.00	L. 0.00	L. 0.00
<b>TOTALES</b>					<b>L69,000.00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a las cotizaciones obtenidas

Los costos que implica esta alternativa son relativos al beneficio que generaría la educación financiera a toda la población en general, por lo que su implementación sería relevante en la operatividad de cada instituto, al contar con herramientas que permita el acceso al conocimiento de las diferentes alternativas de pensión a las que pueden acceder y los requisitos que la normativa exige para su obtención.

En el caso de optar por la primera alternativa (desarrollo interno) la institución puede adoptarlo como una oportunidad de mejora a la plataforma ya existente, por lo que se desarrollaría considerando sus propios recursos tanto en plataforma informática como recurso humano, considerando las posibilidades de personal de TI encargados del área.

Considerando que ambas instituciones cuentan con sus estructuras tecnológicas, la creación de esta página no incurriría en costos adicionales y que la información que los empleados del sector público les gustaría conocer y saber está bajo su administración. Los factores que generarían gastos de recursos serían factor tiempo del personal que se asignaría como responsables de la creación e implementación.

La inversión para ambas alternativas se recuperaría en el corto plazo ya que la plataforma informática agregaría valor a las actividades que desarrollan ambas instituciones, fomentando la educación financiera en referencia a los fondos de pensiones y por ende reduciendo costos y tiempo en atenciones de consultas de solicitudes de información y trámites a seguir.



Las siguientes pantallas corresponden a la propuesta de cómo estas instituciones podría presentar la información a la cual los empleados quieren tener acceso.



Ilustración 2 Página Inicio de Plataforma Informática “Simulador de Pensiones”



Ilustración 3 Página de simulador de pensiones IHSS



Ilustración 4 Página de simulador de pensiones INJUPEMP

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AFP Atlántida. (2019). Recuperado 24 de enero de 2019, de <https://www.afpatlantida.com/fondo-individual-de-pensiones/>
- BAC Pensiones. (2019). BAC Pensiones y Cesantías. Recuperado de <https://www.baccredomatic.com/es-hn/pensiones>
- Balmaseda, M., Blázquez, J., Martín-Moreno, J. M., & Tello, P. (2006). EFECTO DE CAMBIOS LEGISLATIVOS EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVAS: El caso español\*. *El Trimestre Económico; Tlalpan*, 73(291), 611-636.
- Banco Atlántida. (2019). Fondos de Pensiones. Recuperado de <https://www.bancatlan.hn/banca-de-personas/ahorro-e-inversion/fondo-de-pensiones-atlantida.php>
- Barr, N., & Diamond, P. (2007). Reforma de las pensiones: principios, errores analíticos y orientaciones políticas. *Revista Internacional de Seguridad Social*. 62(2): 5-33, 2009. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=3193023>
- BCCR, B. C. de C. R. (2019). Superintendencia de Pensiones. Recuperado de <https://www.supen.fi.cr/web/supen/inicio>
- Cest, R. P. C. 13/04/2018-18:57. (2018). Los tres modelos de pensiones que sí funcionan en Europa. *Cinco Días; Madrid*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2024650372/citation/A22170F475284D2CPQ/1>
- CONADEH, C. N. de los D. H. (2012). *Memoria Anual Estado General de los Derechos Humanos en Honduras «Seguridad Social»*. Recuperado de <http://app.conadeh.hn/Anual2012/seguridadsocial.html>

Decreto 56-2015. (2015). "Ley Marco del Sistema de Protección Social. Diario Oficial la Gaceta, págs. 18-42.

Decreto 357-2013. (2014, abril 5). Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP).

Delgado García, A. M. (2014). *Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social*. Barcelona, SPAIN: J.M. BOSCH EDITOR. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=3225189>

Dessler, G. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (6.<sup>a</sup> ed.). México: Persón Educación. Recuperado de <https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx>

Ficohsa Pensiones y Cesantías. (s. f.). Ficohsa Pensiones y Cesantías. Recuperado de <http://www.ficohsasustentabilidad.org/nuestra-empresa/pensiones-cesantias/>

Henríquez, A. (2014). *La Historia del Sistema de Pensiones en El Salvador (1911-1998)*, Spa.

Hernández Sampieri, D. R., Fernández Collado, D. C., & Baptista Lucio, D. M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta). México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

INJUPEMP. (2019, enero 22). INJUPEMP. Recuperado de <http://www.injupemp.gob.hn/>.  
Obtenido de INJUPEMP Web site: <http://www.injupemp.gob.hn/>

Mesa-Lago, C. (1999). Política y reforma de la seguridad social en América Latina. *Nueva Sociedad; Caracas, 160*, 133-150.

MONDY, R. W., & NOE, R. M. (1997). *Administración de Recursos Humanos* (PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, S.A.). México: Sexta.

OIT (Ed.). (2011). *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa: discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, 2011: informe VI*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (1944). DECLARACIÓN REFERENTE A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09\\_10\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_10_span.pdf)

Padilla, O. U. (2017). Reforma de pensiones en México: diseño, promesas y evidencias. *El Cotidiano; Mexico City*, 33(204), 7-28.

Padura, M. B. D. (1964). La Teoria Del Riego De La Seguridad Social Y Su Aplicacion En La Mutuality Nacional De Prevision De La Administracion Local. *Revista de Estudios de la Administración Local; Madrid*, (135). <http://dx.doi.org/10.24965/real.vi135.7360>

RAE. (2019). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de <https://dle.rae.es>

Rivera Williams, C. (2009). *HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS 1959-2009*. IHSS. Recuperado de [https://www.paho.org/hon/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=137-historia-de-la-seguridad-social-en-honduras&category\\_slug=fortalecimiento-de-sistemas-de-salud&Itemid=211](https://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=137-historia-de-la-seguridad-social-en-honduras&category_slug=fortalecimiento-de-sistemas-de-salud&Itemid=211)

Sánchez, F. J. Q., & Tercero, J. A. R. (2009). Antecedentes históricos de la previsión social. *Pecunia; León*, (8), 307-323.

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16.<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning Editores. Recuperado de [https://bibliotecavirtual.cengage.com/books/215-administracion-de-recursos-humanos?library\\_id=277](https://bibliotecavirtual.cengage.com/books/215-administracion-de-recursos-humanos?library_id=277)

# ANEXOS

## Anexo I Formato de Encuesta



### UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

**Introducción:** Somos estudiantes de la Maestría de Finanzas, cursando la signatura de Proyecto de Graduación previa investidura al título de Máster en Finanzas y estamos desarrollando la presente encuesta, a fin de analizar el beneficio de las pensiones otorgado por el IHSS y el INJUPEMP, a los empleados del sector público del Distrito Central.

**Instrucciones:** a continuación, se le presentan una serie de preguntas, marque con una "X" la casilla que contenga la opción que usted estime conveniente a cada enunciado.

1. ¿Conoce usted cómo funciona el sistema de pensiones en Honduras?

SI  NO

2. ¿Se encuentra usted afiliado actualmente a un régimen de pensión?

SI  NO

3. ¿Por qué no está afiliado?:

Desconoce si lo está   
No le interesa   
Falta de información

4. ¿A cuál de los regímenes de pensión cotiza?

a. IHSS   
b. INJUPEMP   
c. INPREUNAH   
d. IPM   
e. INPREMA   
f. OTRO

¿A cuál?: \_\_\_\_\_

5. ¿Conoce usted el beneficio de pensiones otorgado por el IHSS?

SI  NO

6. ¿Conoce usted el beneficio de pensiones otorgado por el INJUPEMP?

SI  NO

7. ¿Ha tenido acceso a alguno de los beneficios de pensiones otorgado por el IHSS?

SI  NO

8. ¿A cuál de los siguientes beneficios otorgados por el IHSS ha tenido acceso?

- a. Pensión por Vejez e invalidez;
- b. Pensión por Muerte (Gastos por Auxilio fúnebre);
- c. Pensión por subsidios de familia, viudez y orfandad;
- d. Pensión por paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas;
- e. Servicios sociales, sujetos a la reglamentación especial.

9. ¿Conoce los requisitos para el acceso a los beneficios de pensiones otorgados por el IHSS?

SI  NO

10. En la escala del 1 al 5, siendo el 1 el más importante y 5 el menos importante ¿Cuáles de los siguientes factores que considera le generan insatisfacción o duda para acceder a los beneficios de pensión otorgados por el IHSS?

- a. Desconocimiento de los beneficios
- b. Desconfianza del sistema
- c. Capacidad económica
- d. Transparencia en administración de sus aportaciones
- e. Tramite engorroso (Tardanza, complejidad de proceso)

11. ¿Cómo considera usted que el beneficio del fondo de pensión por vejez otorgados por el IHSS?

- a. Excelente
- b. Muy Bueno
- c. Bueno
- d. Malo
- e. Muy Malo

12. ¿Ha tenido acceso a alguno de los beneficios de pensiones otorgado por el INJUPEMP?

SI  NO

13. ¿A cuál de los siguientes beneficios otorgados por el INJUPEMP ha tenido acceso?

- a. Pensión por Vejez;
- b. Pensión y auxilio por invalidez;
- c. Pensión por sobrevivencia;
- d. Gastos por Auxilio funebre
- e. Transferecia de Valores

14. ¿Conoce los requisitos para el acceso a los beneficios de pensiones otorgados por el INJUPEMP?

SI  NO



15. En la escala del 1 al 5, siendo el 1 el más importante y 5 el menos importante ¿Cuáles de los siguientes factores que considera le generan insatisfacción o duda para acceder a los beneficios de pensión otorgados por el INJUPEMP?

- a. Desconocimiento de los beneficios
- b. Desconfianza del sistema
- c. Falta de interés
- d. Falta de cultura de ahorro
- e. Capacidad económica
- f. Transparencia en administración de sus aportaciones
- g. Trámite sagoroso (Tardanza, complejidad de proceso)

16. ¿Cómo considera usted que el beneficio del fondo de pensión por vejez otorgados por el INJUPEMP?

- a. Excelente
- b. Muy Bueno
- c. Bueno
- d. Malo
- e. Muy Malo

6 ¿Está usted de acuerdo con la afiliación a un régimen de pensión?

- SI  NO

17. ¿Sabe usted qué porcentaje de su salario es destinado para su fondo de pensión?

- SI  NO

18. ¿Le gustaría contar con una herramienta informática en la que pueda conocer la información relevante de los beneficios "simulador de pensiones" del IHSS y del INJUPEMP?

- SI  NO

19. ¿Qué información le gustaría encontrar en el “simulador de pensiones” del IHSS y del INJUPEMP?

- a. Requisitos para optar los beneficios.
- b. Trámites para optar los beneficios.
- c. Orientación de procesos a seguir para las gestiones de cada beneficio.
- d. Leyes que lo regulan.
- e. Montón estimados a aportar para cada beneficio.
- f. Montón estimados a recibir por cada beneficio.

20. Datos demográficos

1. Sexo

Masculino  Femenino

2. Edad

De 20 a 30 años

De 31 a 40 años

De 41 a 50 años

De 51 a 60 años

Más de 61 años

3. Rango Salarial

De L. 10,000.00 a L. 20,000.00

De L. 20,001.00 a L. 30,000.00

De L. 30,001.00 a L. 40,000.00

De L. 40,001.00 a L. 50,000.00

De L. 50,000.00 en adelante



### **LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL DECRETO No. 080-2001 DEL 1º DE JUNIO DEL AÑO 2001; QUE CONTIENE SUS REFORMAS**

#### **CONFORME DECRETO 80-2001 del 1º de junio del 2001**

##### Capítulo 1

##### Campo de Aplicación

Art. 1. La seguridad social es un instrumento del Estado al servicio de la Justicia social, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

El instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), constituye un servicio público que se aplicará con carácter obligatorio en los términos que establece esta Ley y sus reglamentos.

La seguridad social se aplicará en forma gradual y progresiva tanto en lo referente a los riesgos a cubrir como en cuanto las zonas geográficas a incorporar, de conformidad a los estudios actuariales que se realicen al efecto.

Art.2.- El instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), cubrirá las contingencias y servicios siguientes:

- a) Enfermedad, accidente no profesional y maternidad;
- b) Accidentes de trabajo y enfermedad profesional;
- c) Vejez e invalidez;
- d) Muerte;
- e) Subsidios de familia, viudez y orfandad;
- f) Paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas; y,
- g) Servicios sociales, sujetos a la reglamentación especial.

Art. 3.- Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- a) Los trabajadores que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural ó jurídica, cualquiera que sea el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración
- b) Los funcionarios y empleados de las entidades descentralizadas, autónomas, semiautónomas y desconcentradas del Estado y de las Municipalidades;
- c) Los funcionarios y empleados público
- d) Los trabajadores que laboran en empresas Comerciales o Industriales o de tipo mixto derivados de la Agricultura y de Explotación Forestal;
- e) Los Agentes Comisionistas que se dediquen profesionalmente a desempeñar por cuenta ajena, mandatos para la realización de actos de comercio.
- f) Las personas que laboran para un patrono mediante un contrato de aprendizaje al tenor de lo establecido en el Código del Trabajo

Los reglamentos que emita la Junta Directiva fijarán las condiciones en que los grupos anteriores estarán sujetos al Régimen.

Art. 4.- Estarán sujetas a regímenes especiales y a filiación progresiva, cuando los estudios actuariales y de Factibilidad lo permitan, los segmentos poblacionales que se encuentren comprendidos en las categorías que se enuncian a continuación:

- a) Los Trabajadores que dejen de estar asegurados y voluntariamente deseen continuar en el régimen;

### **SECCION III RIESGOS PROFESIONALES**

Art. 42.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el Instituto concederá las prestaciones de acuerdo al Reglamento:

- 1) Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria y dental necesaria, aparatos de prótesis y ortopedia, medicamentos y los demás auxilios terapéuticos que requiera el estado del asegurado,
- 2) Un subsidio diario cuando el riesgo profesional produzca al asegurado una incapacidad temporal para el trabajo, cuya cuantía será igual que en caso de enfermedad;
- 3) Una pensión por incapacidad permanente total o parcial;
- 4) Pensiones de viudez, orfandad o supervivencia para los causahabientes debidamente acreditados, en caso de muerte del trabajador asegurado, proveniente de accidentes de trabajo o enfermedad profesional; y,
- 5) El Instituto podrá pagar al trabajador asegurado o a los beneficiarios de éste, mensualidades anticipadas, en los cuales se regulará lo relacionado a los períodos que abarque el anticipo pero tomando en cuenta en todo caso, la edad, salud y las necesidades económicas y familiares del pensionado o sus beneficiarios.

9

El Instituto hará los estudios para revalorizar las cuantías de las pensiones y las jubilaciones por decisión de la Junta Directiva.

Art. 43.- El Instituto no pagará las prestaciones en dinero previstas en esta sección, en los casos siguientes:

- 1) Cuando el accidente que origine la incapacidad o muerte del asegurado hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o por cualquier otra persona a instigación de aquella;
- 2) Cuando el accidente fuere consecuencia de un delito en que cupiere responsabilidad a la víctima o de una riña en que ésta tomare parte voluntariamente;
- 3) Cuando el accidente hubiere ocurrido por encontrarse la víctima en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas estupefacientes tomadas intencionalmente y debidamente comprobadas.

Art. 44.- El asegurado incapacitado estará obligado a someterse a cuantos exámenes médico se le exigieren, así como a los tratamientos que le fueren prescritos por los médicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). El incumplimiento de estas disposiciones motivará la suspensión del subsidio de incapacidad temporal. Así mismo, el Instituto podrá suspender el pago de la renta por incapacidad permanente, si el interesado rehusare someterse a los exámenes de revisión que le fueren ordenados.

Art. 45.- Las Prestaciones del Seguro por Riesgos Profesionales, se financiarán exclusivamente con cargo a las cotizaciones de los empleadores, según lo determinen los Reglamentos y los respectivos estudios actuariales.

Podrá establecer cuotas técnicas especiales a cargo del empleador, tomando en cuenta la peligrosidad de cada actividad y la región donde trabaja el asegurado. Asimismo, el Instituto podrá establecer recargos en las cotizaciones o cobrar el costo de las prestaciones otorgadas en caso de Riesgos profesionales, cuando los empleadores no cumplan con las medida de prevención o seguridad ocupacional que dicten el Instituto, las Secretarías de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social; y, Salud.

Art. 46.- El Instituto deberá elaborar y publicar normas y Reglamentos sobre la Prevención de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales y sus consecuencias, Normas y Reglamentos que deberán tener la aprobación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

- Art. 47.- Para los efectos de la aplicación de esta Ley y sus Reglamentos, se considerará que existe invalidez como consecuencia de un accidente común o una enfermedad no profesional, cuando se reúna las condiciones siguientes:
- a) Que el asegurado se encuentra imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcional a sus fuerzas, a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al treinta y cinco (35%) de la que habitualmente recibe en la misma actividad económica un trabajador sano, del mismo sexo, de semejante capacidad y formación profesional análoga; y,
  - b) Que el asegurado sea declarado inválido, conforme a las normas reglamentarias aplicables.

Para determinar el grado de invalidez, deberán tomarse en cuenta los antecedentes profesionales y ocupacionales del asegurado, la edad, naturaleza y gravedad del daño, su capacidad intelectual y demás elementos o factores que permitan apreciar su capacidad potencial de ganancia.

- Art. 48.- En caso de Invalidez, el asegurado tendrá derecho a una pensión. Los Reglamentos fijarán los requisitos de tiempo de cotización y demás condiciones como monto de la pensión, forma de pago, iniciación, suspensión y extensión de la misma.

El Instituto de acuerdo a la cuantía de la pensión, podrá pagar al trabajador asegurado mensualidades anticipadas de la pensión acordada, conforme a los requisitos y condiciones que señalen los Reglamentos, en los cuales se regulará lo relativo a los períodos que abarcará el anticipo, tomando en consideración la edad, la salud y las necesidades económicas y familiares del pensionado.

- Art.49.- No tendrá derecho a pensión el asegurado cuyo estado de invalidez fuere intencionalmente provocado, o que proviniera de un delito cometido por el propio asegurado.

10

En caso de muerte del asegurado, el Instituto estará facultado para conceder, como auxilio a los familiares del inválido, el total o parte de la pensión de invalidez, según lo previsto en los reglamentos.

- Art. 50.- Las pensiones de Invalidez podrán ser revisadas en cualquier momento. La pensión cesará en caso de que el pensionado recupere la capacidad en la actividad laboral que desempeñaba al momento de pensionarse, recuperando más del cincuenta (50%) de su capacidad de ganancia.

- Art. 51.- El Instituto establecerá un Servicio de Rehabilitación Física para inválidos.

- Art. 52.- Los asegurados tendrán derecho a pensión de vejez de acuerdo con las condiciones fijadas en los reglamentos. Estos determinarán también el monto de la pensión, la forma de pago y su iniciación.

- Art. 53.- En caso de muerte del asegurado, el Instituto otorgará pensiones de viudedad, orfandad y ascendencia, siempre que el deceso no se deba a un riesgo profesional.

En caso de muerte del pensionado por invalidez o vejez, el Instituto otorgará pensiones de viudedad y orfandad, siempre que el deceso no se deba a un riesgo profesional.

Los Reglamentos fijarán las formalidades y condiciones de cotización, el monto, la iniciación, forma de pago, suspensión y cese de las pensiones, así como las condiciones de edad, situación, estado físico y demás requisitos que deberán cumplirse para el disfrute del derecho.

Para la comprobación y dictamen de las pensiones por invalidez, se creará la Comisión Técnica de Invalidez, la cual estará integrada en la forma que determine el Reglamento de la presente Ley.

- Art. 93.- Están exoneradas de toda clase de impuestos, los recibos que los beneficiarios extiendan a favor del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en concepto de prestación en dinero y los certificados o atestados que emitan las autoridades públicas competentes, para la comprobación del derecho a las prestaciones.

## Anexo III Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social.

---



### Instituto Hondureño de Seguridad Social

Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social  
*Decreto No.193-1971*

#### **TITULO I** DEL CAMPO DE APLICACIÓN.

##### **CAPITULO I** DE LA FORMA DE APLICACIÓN

###### **ARTICULO No. 1**

El régimen del Seguro Social se implantará en forma gradual y progresiva, tanto en lo referente a los riesgos cubiertos como a las zonas geográficas y a las categorías de trabajadores protegidos.

###### **ARTICULO No. 2**

El presente Reglamento regula la aplicación del Seguro Social para la cobertura de los siguientes riesgos: enfermedad y accidente común, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte. El riesgo de cesantía involuntaria a que se refiere el Artículo 2o. de la Ley, quedará sujeto a la emisión de los reglamentos pertinentes, como asimismo, todas las demás contingencias que afecten la capacidad de trabajo y consumir.

###### **ARTICULO No. 3**

La Junta Directiva del Instituto debe determinar los límites del campo de aplicación del Seguro Social, y los extenderá o modificará mediante acuerdos que para su vigencia deben ser aprobados por el Poder Ejecutivo.

##### **CAPITULO II** DE LOS ASEGURADOS AL REGIMEN OBLIGATORIO

###### **ARTICULO No. 4**

Están sujetos al Seguro Social Obligatorio: 1) Los trabajadores particulares que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, sea cual fuere el tipo de la relación laboral que los vincule y la forma de remuneración. 2) Los trabajadores públicos, los de las entidades autónomas y semi-autónomas y los de las entidades descentralizadas del Estado.

###### **ARTICULO No. 5**

El alcance del concepto de trabajador enunciado en el artículo anterior, no es limitativo con respecto a la inclusión en el régimen de Seguridad Social. Se consideran en todo caso incluido, además de los expresados, los de la categoría de aprendices, más todos aquellos que en virtud de disposiciones legales o sentencias del Poder Judicial, se equiparen en lo sucesivo al ámbito de personas comprendidas en el mismo.

###### **ARTICULO No. 6**

Mientras no se fijen las condiciones en que estarán asegurados obligatoriamente, quedan exentos del Seguro Social Obligatorio: 1) Los trabajadores a domicilio; 2) Los trabajadores domésticos; 3) Los trabajadores de temporadas; 4) Los trabajadores ocasionales ocupados en trabajos extraños a la actividad habitual del patrono; y, 5) Los trabajadores agropecuarios, salvo aquellos que trabajen para patronos que empleen un número mayor de diez trabajadores permanentes.

#### **ARTICULO No. 7**

Para los efectos de la aplicación del artículo anterior se adoptan las siguientes definiciones: 1) Trabajadores a Domicilio.- Son los que elaboran artículos en su hogar u otros sitios elegidos libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste; 2) Servicio Doméstico.- Es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella. Trabajadores Domésticos.- Son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular; 3) Trabajadores de Temporada.- Son los trabajadores agropecuarios que se contratan para la realización de un determinado proceso cíclico de cultivo o recolección de la producción agrícola, de duración inferior a seis meses y cuya relación laboral con el patrono concluye al término de ese proceso; 4) Trabajadores Ocasionales ocupados en trabajos extraños a la actividad habitual del patrono.- Son los que se contratan para realizar labores que no excedan de treinta (30) días y que no formen parte de las actividades normales y corrientes del patrono; y, 5) Trabajadores Agropecuarios.- Son los que trabajan para un patrono que se dedica al cultivo, a las obras de transformación y abono de la tierra, a la ganadería o al aprovechamiento forestal.

#### **ARTICULO No. 8**

No están sujetos al Seguro Social Obligatorio las personas siguientes: 1) El cónyuge, los padres y los hijos del patrono menores de dieciséis años, que trabajen por cuenta de éste. Lo que se dice del cónyuge es aplicable al compañero o compañera de vida; y, 2) Los miembros de las Fuerzas Armadas.

### **CAPITULO III DE LOS PATRONOS**

#### **ARTICULO No. 9**

A los efectos de la aplicación del régimen de Seguridad Social, se considera patrono aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona natural o jurídica, de Derecho Público o Privado, que, utilice los servicios de uno o más de las personas comprendidas en el ámbito del Artículo 4 del presente Reglamento.

#### **ARTICULO No. 10**

También se considera patrono al contratista que ejecuta trabajos con elementos propios. El Contratista deberá estar inscrito en el Instituto, el cual establecerá las condiciones para ese propósito. El que haga ejecutar una obra por medio de alguien que no sea contratista inscrito, responderá ante el Instituto por las obligaciones establecidas en la Ley y en este Reglamento.

#### **ARTICULO No. 11**

Se consideran representantes del patrono, y en tal carácter obligan a éste en sus relaciones con el Instituto, los directores, gerentes, administradores, y en general las personas que en nombre del patrono ejercen funciones de dirección o administración, así como los intermediarios que contraten los servicios de otras personas para ejecutar algún trabajo en beneficio del patrono, y por cuenta exclusiva de éste.

**CAPITULO II**  
**DE LOS SALARIOS SUJETOS A COTIZACIÓN**

**ARTICULO No. 37**

Se entiende por salario para los efectos de la aplicación del Seguro Social, el total de la remuneración que gane el trabajador asegurado ya sea en dinero o en especie. Dentro del cómputo se incluirán las horas extraordinarias, sobresueldos, honorarios, primas, bonificaciones, pago por vacaciones, participación en las utilidades, ventas y cobros y demás formas de retribución, cualesquiera que sean su denominación, título y monto. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciban el trabajador y lo que se le dé en dinero o en especie para gastos de representación u otros para desempeñar un trabajo, ni las prestaciones sociales, incluidos los salarios caídos. El Instituto dictará las normas que sean necesarias para el cumplimiento de este Artículo y, en especial, para determinar cuando las sumas a que se refiere el párrafo precedente tienen el carácter de ocasionales. El salario en especie que reciba el trabajador, no excederá del treinta por ciento (30%) del total de la remuneración.

**ARTICULO No. 38**

La parte del salario que no se pague en dinero será evaluada por el Instituto de acuerdo con las condiciones generales de las actividades económicas y las particulares de la región o lugar donde se realicen los trabajos.

**ARTICULO No. 39**

El Instituto puede fijar límites mínimo y máximo de los salarios por los cuales se cotizará.

**ARTICULO No. 40**

El Instituto puede fijar, para determinadas categorías de asegurados o en casos especiales o dudosos, el salario de cotización.

**CAPITULO III**  
**DE LAS COTIZACIONES Y SU FORMA DE PAGO**

**ARTICULO No. 41**

El patrono debe deducir del salario del trabajador asegurado las aportaciones personales de éste, en cada fecha de pago; si no lo hiciere, debe hacerlo en los pagos subsiguientes dentro del plazo de un mes a partir de dicha fecha. Transcurrido este plazo, ese aporte personal queda a cargo del patrono.

**ARTICULO No. 42**

Las cotizaciones correspondientes a los patronos no pueden ser deducidas en forma alguna de los salarios de los asegurados y será absolutamente nulo todo convenio en contrario. El patrono que infrinja esta disposición será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 175.



**CAPITULO III**  
**DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS POR**  
**INCAPACIDAD PERMANENTE**

*SECCIÓN I*  
**INCAPACIDAD POR RIESGO PROFESIONAL**

**ARTICULO No. 84**

El asegurado con incapacidad permanente para trabajar a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en un grado superior al 15% según la tabla de Valuación de Incapacidades, tendrá derecho a recibir, sin necesidad de acreditar tiempo mínimo de cotización, una pensión vitalicia desde la fecha en que lo determine la Comisión de Invalidez.

**ARTICULO No. 85**

Mientras el Instituto no adopte una tabla de Valuación de Incapacidades, el grado de incapacidad será determinado de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades contenida en el Código del Trabajo. Las lesiones que no aparezcan en la tabla serán determinadas en un grado que guarde relación con las lesiones análogas de la misma. El grado de incapacidad permanente será establecido tomando en cuenta la naturaleza de la lesión corporal o trastorno funcional, el estado-general, la edad, la capacidad física y mental de la víctima y la calificación profesional antes y después del accidente.

**ARTICULO No. 86**

El monto de la pensión por incapacidad total se determinará en la forma que lo indican los Artículos 92 y 96 de este Reglamento, pero en ningún caso será inferior al 66% del salario base mensual. El monto de la pensión por incapacidad parcial será igual al producto que resulte de multiplicar el porcentaje que señale la Tabla de Valuación, por el monto de la pensión en caso de incapacidad total. Cuando exista más de una lesión, el monto de la pensión por otorgarse será igual a la suma de los montos de cada una, sin que exceda de lo que se concede por incapacidad total.

**ARTICULO No. 87**

Si el monto de la pensión resulta inferior a diez lempiras mensuales, se dará por una sola vez, una suma global equivalente a sesenta mensualidades.

**ARTICULO No. 88**

En caso de que un pensionado por incapacidad parcial sufra un nuevo accidente y quede con una incapacidad permanente de distinto grado que la que padecía, se calculará la pensión de acuerdo con el nuevo estado. El salario base mensual será el mayor entre aquél que sirvió de base para la pensión que gozaba y el correspondiente a los salarios que ganaba antes del nuevo accidente.

**ARTICULO No. 89**

El pensionado que necesite de la asistencia permanente de una persona para ejercer los actos principales de su existencia, tendrá derecho a percibir una suma adicional que fijará el Instituto de conformidad con las condiciones prevalecientes y que podrá ser como máximo hasta un cincuenta (50%) por ciento de la pensión. Esta suma adicional no se tomará en cuenta para fijar la pensión de sobreviviente a que eventualmente haya lugar.

*SECCIÓN II*  
**INVALIDEZ**

**ARTICULO No. 90**

Tendrá derecho a una pensión mensual por invalidez, el asegurado permanentemente incapacitado para trabajar de acuerdo con los términos del artículo siguiente y que acredite, por lo menos, treinta y seis cotizaciones mensuales en los seis años calendario que precedan al de la declaración de la invalidez, salvo en caso de accidente común en que solamente deberá acreditar ocho cotizaciones mensuales en los veinticuatro meses anteriores al de dicho evento.

**ARTICULO No. 91**

Considerase inválido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente no profesional, se halle incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus fuerzas, capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración equivalente, por lo menos, a un tercio de la remuneración que percibe habitualmente, en la misma región, un trabajador sano, del mismo sexo, de semejante capacidad e igual categoría y formación profesional análoga.

**ARTICULO No. 92**

La pensión mensual de invalidez estará constituida por las cantidades siguientes: 1) Una suma igual al 40% del salario base mensual; y, 2) Una suma formada por el 1% del salario base mensual, por cada 12 meses de cotización en exceso de los primeros 60. En ningún caso el monto de la pensión será superior al 80% del salario base mensual.

**ARTICULO No. 93**

El pensionado que necesite de la asistencia permanente de una persona para ejecutar los actos principales de su existencia, tendrá derecho a recibir una suma adicional en la forma y monto que se indica en el Artículo 89.

**ARTICULO No. 94**

El asegurado que no cumpla los requisitos para obtener una pensión, tendrá derecho a recibir, en concepto de indemnización única, una cantidad equivalente a las sumas que el trabajador hubiere cotizado en las ramas de invalidez, vejez y muerte, durante el período de afiliación. Si el beneficiario recuperara su capacidad de trabajo y continuara cotizando, al otorgársele una pensión se tomarán en cuenta sus cotizaciones anteriores, pero se descontará de dicha pensión, mediante abonos parciales, en un lapso que no exceda de cinco años, la cantidad que el asegurado hubiere recibido como indemnización única.

**CAPITULO IV**  
**DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS POR**  
**VEJEZ Y MUERTE**

*SECCIÓN I*  
**VEJEZ**

**ARTICULO No. 95**

Para tener derecho a la pensión mensual por vejez, el asegurado debe reunir los siguientes requisitos: 1) Haber cumplido 65 años de edad el hombre y 60 años la mujer; y, 2) Acreditar por lo menos 180 cotizaciones mensuales.

#### **ARTICULO No. 96**

La pensión mensual por vejez se calculará en la forma prescrita en el Artículo 92 y en ningún caso podrá ser menor del 50% ni exceder al 80% del salario base mensual.

#### **ARTICULO No. 97**

El goce de la pensión por vejez comenzará en la fecha en que el asegurado, con derecho a ella, se retira del trabajo sujeto al seguro social. Los asegurados bajo el Régimen de Continuación Voluntaria en el Seguro, tendrán derecho a su pensión de vejez, en el momento que la soliciten, siempre que hayan cumplido los requisitos de cotización y edad.

#### **ARTICULO No. 98**

El asegurado de 65 años o la asegurada de 60, que hayan cumplido con los requisitos de cotización para la pensión de vejez y que no entren al goce de la misma porque continúan trabajando, tienen derecho a que se les aumente la pensión en un 3% del salario base mensual, en lugar del 1% previsto en el Artículo 92, por cada 12 meses de cotización que acredite después de haber cumplido los requisitos. El mismo derecho tiene el pensionado de vejez al que se le suspenda su pensión por desempeñar una actividad remunerada, de conformidad con lo prescrito en el Artículo 174. El incremento a que se refiere este Artículo también se aplicará a los asegurados del Régimen de Continuación Voluntaria del Seguro cuando habiendo cumplido los requisitos de cotización y edad, retrasen la solicitud de pensión y prosigan contribuyendo a dicho régimen.

#### **ARTICULO No. 99**

El asegurado mayor de 65 años y la asegurada mayor de 60, que no acrediten el número de cotizaciones para recibir pensión de vejez pueden, a su elección, esperar hasta el cumplimiento de ese requisito, o bien recibir de inmediato una indemnización igual a la cuantía de las cotizaciones personales efectuadas para la rama de invalidez, vejez y muerte durante el período de afiliación. Si después de recibir la indemnización el beneficiario efectúa nuevas cotizaciones, éstas serán agregadas a las que sirvieron para otorgar la indemnización, con el objeto de establecer el derecho a pensión, y en caso de concedérsela se descontará de ésta el valor recibido, en la forma prevista en el Artículo 94.

### *SECCIÓN II* *MUERTE*

#### **A) AYUDA PARA FUNERAL**

#### **ARTICULO No. 100**

El fallecimiento de un asegurado, de un pensionado por invalidez, incapacidad permanente derivada de un riesgo profesional o vejez, dará derecho a que el Instituto otorgue una ayuda de funeral al familiar que se hubiere hecho cargo del mismo, que se calculará así: 1) En el caso de un pensionado, la mitad del salario base mensual que sirvió para el cálculo de la pensión; 2) En el caso de un asegurado, la mitad del salario base mensual que serviría para el cálculo de una pensión por incapacidad permanente en el momento del fallecimiento; y, 3) Si la ayuda calculada de acuerdo con las normas establecidas en los numerales 1 y 2, resulta inferior a ciento veinticinco lempiras, se otorgará esa cantidad como ayuda de funeral. Cuando el funeral quede a cargo de una persona extraña a la familia, el Instituto entregará el valor de lo gastado sin que la ayuda exceda en ningún caso de cien lempiras.

#### **ARTICULO No. 101**

El asegurado fallecido causará derecho a la ayuda de funeral si está activo o si tiene, por lo menos, más cotización mensual en los seis meses anteriores al del fallecimiento.

#### **ARTICULO No. 102**

Si a consecuencia del embarazo o parto falleciera la esposa del asegurado, se concederá una ayuda de cien lempiras. La misma ayuda se otorgará en caso de muerte de la compañera de vida del asegurado, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el Artículo 151.

### **B) PENSIONES POR VIUDEZ Y ORFANDAD**

#### **ARTICULO No. 103**

Causa derecho a pensión de viudez el fallecimiento de las siguientes personas: 1) Del asegurado que cumpla con los requisitos para obtener pensión por invalidez o vejez; 2) Del pensionado por invalidez, incapacidad permanente derivada de un riesgo profesional o vejez; y, 3) Del asegurado que fallezca a consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

#### **ARTICULO No. 104**

La viuda tiene derecho a una pensión vitalicia igual al 40% de la que recibía el causante o de la que éste habría tenido derecho a recibir por invalidez, incapacidad total derivada de un riesgo profesional o vejez. A falta de viuda, la pensión la recibirá la compañera que cumpla con las condiciones establecidas en el Artículo 151.

#### **ARTICULO No. 105**

El viudo recibirá la pensión de viudez siempre que sea mayor de 65 años, o inválido de cualquier edad, y, en ambos casos, que hayan dependido económicamente de la causante.

#### **ARTICULO No. 106**

La viuda que contraiga matrimonio tiene derecho a recibir, por una sola vez, una suma igual a doce (12) mensualidades de la pensión que esté recibiendo.

#### **ARTICULO No. 107**

No se otorgará la pensión de viudez en los siguientes casos: 1) Cuando a la fecha del fallecimiento del causante exista abandono manifiesto por parte del cónyuge sobreviviente; 2) Cuando por sentencia se declare a la viuda o al viudo inválido o mayor de 65 años, autor o cómplice de la muerte del causante; 3) Cuando la muerte del asegurado acaezca dentro de los seis meses de su matrimonio, excepto en los casos siguientes: a) Si el asegurado fallece a causa de un accidente; b) Cuando existan hijos comunes; o, c) Cuando la esposa del causante esté embarazada al momento de la muerte de aquél; y, 4) Cuando el asegurado hubiere contraído matrimonio después de cumplir 55 años o mientras estuviese recibiendo una pensión, a menos que la muerte acaezca a los dos años o más del casamiento o concurra cualquiera de las circunstancias contempladas en las letras a), b) y c) del numeral anterior. Lo que se dice en el presente Artículo de la viuda será aplicable, en lo pertinente, a la compañera de vida del asegurado que cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo 151.

#### **ARTICULO No. 108**

Cada uno de los hijos menores de 14 años, o inválidos de cualquier edad, del asegurado o pensionado que se encuentre en las condiciones establecidas en el Artículo 103, tiene derecho a una pensión igual al 20% de la pensión que recibía el causante, o de la que éste hubiere tenido

derecho a recibir por invalidez, incapacidad total derivada de un riesgo profesional o vejez. La pensión del huérfano de padre y madre, será igual al 40%.

#### **ARTICULO No. 109**

La pensión de orfandad se prorrogará hasta los 18 años cuando el beneficiario prosiga estudios en establecimientos públicos o autorizados por el Estado.

#### **ARTICULO No. 110**

Cuando los hijos no vivan a expensas del cónyuge sobreviviente, las pensiones de orfandad que les correspondan, serán entregadas a las personas o Instituciones a cuyo cargo se encuentren.

#### **ARTICULO No. 111**

En caso de que no exista cónyuge o compañera, ni huérfano, se otorgará pensión a la madre cualquiera que sea su edad y al padre mayor de 65 años, o inválido de cualquier edad, siempre que hubieren dependido económicamente del causante.- El monto de la pensión de cada uno de ellos será igual al 20% de la pensión que estuviere recibiendo el causante o de la que le hubiere correspondido recibir por invalidez, incapacidad total derivada de un riesgo profesional o vejez.

#### **ARTICULO No. 112**

La suma de las pensiones de supervivencia a que se refiere esta Sección no excederá del monto de la pensión que estuviere recibiendo el causante o de la que le hubiere correspondido recibir por invalidez, incapacidad total derivada de un riesgo profesional o vejez. Si la suma excede de ese límite, las pensiones se rebajarán proporcionalmente a sus montos. Cuando se extinga el derecho de uno de los beneficiarios, las pensiones de las restantes acrecerán proporcionalmente, sin exceder el límite establecido para ellas.

#### **ARTICULO No. 113**

El derecho a pensión se extinguirá: 1) Por la muerte del beneficiario; 2) Cuando la viuda o compañera contraiga matrimonio o haga vida conyugal extramarital; 3) Cuando el huérfano cumpla 14 años de edad o 18 si se le hubiere prorrogado el goce de la pensión por razones de estudio; 4) Por abandono de los estudios o término de éstos; 5) Cuando el huérfano quede sujeto al Seguro Social; y, 6) Cuando el huérfano contraiga matrimonio.

#### **ARTICULO No. 114**

Cuando el asegurado fallezca sin causar derecho a pensión de sobreviviente, la viuda y huérfanos o, en su defecto, los padres a que se refiere el Artículo 111 tendrán derecho a recibir, por partes iguales, en concepto de indemnización única, una suma igual a la cuantía de las cotizaciones personales que hubiere efectuado el asegurado, a la rama de invalidez, vejez y muerte, durante el período de afiliación.

### **CAPITULO V DE LOS SALARIOS BASE**

#### **ARTICULO No. 115**

El salario base diario para otorgar subsidios por incapacidad temporal y maternidad, resultará de dividir la suma de los salarios asegurables en los tres meses anteriores a aquel en que sobrevino el riesgo, por el número de días a que corresponda dicha remuneración. Cuando por características especiales en la modalidad del pago de los salarios, tales como el pago semanal, el pago de comisiones por período más largos de un mes y otros, el salario informado en la planilla mensual no coincida exactamente con el salario devengado en el mes, el Instituto

establecerá normas especiales para el cálculo del salario base diario. Asimismo, el Instituto podrá retrotraer en un mes el período trimestral del cálculo cuando la incapacidad comience en los diez primeros días de un mes y el patrono aún no haya pagado las cotizaciones correspondientes al mes anterior. En ningún caso el salario base diario podrá ser inferior a la treintava parte del salario mínimo de cotización.

#### **ARTICULO No. 116**

En caso de accidente de trabajo, cuando éste ocurriere el primer día de labores, se tomará como salario base diario el contractual, o en su defecto, lo que gane un trabajador que ejecute labores análogas o similares en la misma empresa, o el que perciban los trabajadores de otras empresas en labores también similares o análogas.

#### **ARTICULO No. 117**

El salario base mensual para otorgar pensiones será igual a la treinta y seis o sesentava parte de los salarios por los cuales se hubiere cotizado en los tres años o cinco años naturales, respectivamente, anteriores al mes que se origine el derecho, eligiendo el que resulte mayor.

#### **ARTICULO No. 118**

Cuando el asegurado víctima de invalidez o muerte causada por accidente, o de incapacidad permanente de origen profesional, se haya inscrito dentro de los tres años anteriores al momento de ocurrir la contingencia, el salario base se determinará sumando las remuneraciones mensuales obtenidas entre la fecha de afiliación y la del accidente y dividiendo ese monto por el número de meses transcurridos entre ambas fechas.

#### **ARTICULO No. 119**

Cuando el asegurado es víctima, el primer día de labores, de un accidente de trabajo que le produzca incapacidad permanente o muerte, el salario base mensual se calculará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 116.

#### **ARTICULO No. 120**

Los salarios por los cuales se haya otorgado subsidio se tomarán en cuenta en la determinación de los salarios bases a que se refiere el presente capítulo.

### **CAPITULO VI DISPOSICIONES ESPECIALES SOBRE RIESGOS PROFESIONALES E INVALIDEZ**

#### **SECCIÓN I RIESGOS PROFESIONALES**

#### **ARTICULO No. 121**

Los riesgos profesionales comprenden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y se regularán con arreglo a las disposiciones de esta Sección y a las correspondientes de la Sección II del presente Capítulo.

#### **ARTICULO No. 122**

Se considera accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

#### **ARTICULO No. 123**

También se reputará accidente de trabajo el que ocurra al asegurado durante el trayecto normal de su residencia al lugar de trabajo o viceversa. El Instituto establecerá las condiciones para reconocer el accidente de trayecto como accidente de trabajo, basado en la definición de trayecto normal, en el tiempo que transcurra entre el accidente y la iniciación o término de la jornada de trabajo, en el uso de vehículos de la empresa o producido en otras circunstancias calificadas por el Instituto.

#### **ARTICULO No. 124**

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

#### **ARTICULO No. 125**

Son enfermedades profesionales las que conjuntamente con las ocupaciones en que pueden ser contraídas, aparecen en el Código del Trabajo. Esa lista de enfermedades profesionales no tiene carácter limitativo y puede ser ampliada por el Instituto.

#### **ARTICULO No. 126**

También se entenderá como accidente de trabajo o enfermedad profesional, toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa y mediata de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Cuando las consecuencias de un riesgo profesional realizado se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha agravación, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

#### **ARTICULO No. 127**

Todo accidente de trabajo debe ser informado al Instituto por el patrono o su representante dentro de un plazo máximo de veinticuatro horas, salvo caso fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobado. El aviso debe ser dado por el patrono, de preferencia, en el formulario que le suministre el Instituto para ese propósito. El patrono deberá llevar un registro de todos los accidentes de trabajo que ocurran a sus trabajadores.

#### **ARTICULO No. 128**

El patrono está obligado a enviar al accidentado al centro médico del Instituto que esté más cercano al lugar del accidente, habilitado para el tratamiento adecuado del paciente.

#### **ARTICULO No. 129**

El patrono debe suministrar los primeros auxilios al trabajador víctima de un accidente ocurrido dentro de su empresa o centro de trabajo, a cuyo efecto debe mantener en el mismo uno o más botiquines de emergencia equipados de conformidad con las normas que dicte el Instituto. También el patrono debe mantener en la empresa o centro de trabajo personas adiestradas en proporcionar los primeros auxilios. El adiestramiento lo proporcionará el Instituto a petición expresa del patrono.

#### **ARTICULO No. 130**

Los patronos deberán dar estricto cumplimiento a las medidas de prevención y protección contra accidentes y enfermedades profesionales que dicte el Instituto, el cual deberá coordinar los programas que sobre la materia ponga en vigencia, con los del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **ARTICULO No. 131**

Para reducir o evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, el Instituto también deberá: 1) Promover en forma sistemática la educación de trabajadores y patronos, acerca de la prevención de los riesgos profesionales; 2) Conceder premios o distinciones a los patronos que, con la adopción de medidas de prevención, contribuyan a la reducción de la incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y, 3) Adquirir equipos de protección para venderlos a precio de costo a los patronos.

#### **ARTICULO No. 132**

El Instituto deberá efectuar exámenes a los trabajadores asegurados con el objeto de investigar estados patológicos que aumenten la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo y de detectar enfermedades profesionales en sus estados iniciales, para ser tratados por los médicos del Instituto. El Instituto podrá recomendar un cambio de trabajo y ocupación en los casos de que tal cambio mejore sensiblemente las condiciones de salud del asegurado o disminuya apreciablemente el riesgo de sufrir accidentes a los que padecen de las enfermedades aludidas. El patrono estará obligado a efectuar el cambio de trabajo, siempre que exista la plaza adecuada y el asegurado sea competente para desempeñarla.

### *SECCIÓN II* TRAMITE DE LAS PENSIONES DE INCAPACIDAD

#### **ARTICULO No. 133**

Los estudios de todos los asuntos relativos a la incapacidad, así como la declaración de la misma para los efectos de conceder la pensión y determinar la fecha inicial de su pago, estarán a cargo de una comisión compuesta por los médicos y personal administrativo nombrados por el Director General del Instituto y que se denominará Comisión de Invalidez.

#### **ARTICULO No. 134**

El médico tratante procederá a declarar, en principio, la incapacidad del asegurado y a fijar el grado de la misma, tan pronto como compruebe el estado de permanencia de la incapacidad o, a más tardar, al término de las cincuenta y dos semanas de goce de subsidio.

#### **ARTICULO No. 135**

Presentada la solicitud de pensión por el asegurado, en el formulario que proporcione para ese efecto el Instituto, el Médico Director de la unidad asistencial en que se atiende al asegurado, remitirá a la Comisión de Invalidez los siguientes documentos: 1) Informe del médico tratante con la apreciación del grado de invalidez; 2) Expediente clínico del asegurado; y, 3) Encuesta económico-social.

#### **ARTICULO No. 136**

La pensión comenzará a pagarse desde la fecha en que se declare la incapacidad, para lo cual se tendrá en cuenta el certificado extendido por el médico tratante. En todo caso, la pensión se hará efectiva a partir de la fecha en que termine el goce del subsidio.

#### **ARTICULO No. 137**

La Comisión de Invalidez revisará cada tres años o en un plazo menor, a petición de parte, el grado de incapacidad de los pensionados con el fin de comprobar si ha habido variación de la misma. Los pensionados deberán someterse a los reconocimientos, exámenes y tratamientos que ordene el Instituto.- La revisión dejará de hacerse cuando el pensionado cumpla la edad mínima que fija el Reglamento para obtener pensión por vejez, o cuando la Comisión considere innecesaria la revisión periódica por estimar que la incapacidad es irreversible.



#### **ARTICULO No. 138**

En caso de incapacidad permanente por riesgo profesional, cuando el grado de incapacidad que dio lugar a la pensión experimente un cambio mayor de un 10% en relación con el que sirvió de base para otorgarla, el monto de la pensión se ajustará al nuevo grado de incapacidad. En caso de invalidez, cuando resultare de la revisión que la capacidad de ganancia del pensionado es superior al 33% de la que tenía al momento de producirse la invalidez, calculada de acuerdo con las normas establecidas en el Artículo 91 de este Reglamento, se procederá si: 1) Si la capacidad de ganancia no excede del 75%, la pensión se reducirá a la mitad; y, 2) Si la capacidad de ganancia es superior al 75%, la pensión se dará por terminada.

#### **ARTICULO No. 139**

Si a consecuencia de un accidente desaparece un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no se tienen noticias de él dentro de los treinta días posteriores al suceso, el Instituto podrá presumir su muerte desde que ocurrió dicho accidente para el solo efecto de que los beneficiarios perciban las pensiones a que se refieren los Artículos 103 y siguientes, sin perjuicio de lo que proceda en caso de comprobarse que el accidentado está vivo.

### **CAPITULO VII DISPOSICIONES COMUNES A TODAS PRESTACIONES**

#### **ARTICULO No. 140**

No se concederá prestación alguna a la persona que no acredite, con los documentos que exija el Instituto, tener derecho a ella.

#### **ARTICULO No. 141**

No obstante lo dispuesto en el artículo precedente, en caso de emergencia se otorgarán las prestaciones médicas necesarias aunque el solicitante no presente los documentos que acrediten debidamente su derecho, pero si requiera hospitalización o atención posterior a los primeros auxilios, estará obligado a presentar los documentos dentro de las veinticuatro horas de haber recibido la primera atención médica. En caso contrario, el Instituto aplicará las medidas que estime convenientes.

#### **ARTICULO No. 142**

La asistencia médico-quirúrgica, general y especializada, farmacéutica y dental a que se refiere el presente Reglamento, se prestará en las instalaciones de la Institución. El Instituto no reconoce los gastos ocasionados por la asistencia médico-quirúrgica, general y especializada prestada fuera de sus propios servicios. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando debido a la gravedad y urgencia del caso y por razones de distancia u otras de fuerza mayor, el asegurado no pueda recurrir a dichos servicios, se podrá resolver, previa solicitud razonada del asegurado, el reembolso de los gastos efectuados hasta por el valor que al Instituto le hubiere costado análoga asistencia proporcionada en sus servicios, siempre que el asegurado, sus familiares o cualquier otra persona den aviso al Instituto dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de ocurrido el suceso, por cualquiera de los medios existentes. El Instituto calificará si las circunstancias justificaron recurrir a un servicio particular y comprobará que los gastos estén ajustados a la realidad.

#### **ARTICULO No. 143**

El paciente está obligado a cumplir las prescripciones que le imparta el médico tratante del Instituto. Cuando el paciente se niegue a cumplir tales prescripciones, el Instituto está facultado para suspender las prescripciones médicas y pecuniarias a que hubiere lugar.

#### **ARTICULO No. 144**

No se concederán las prestaciones pecuniarias cuando la incapacidad temporal o permanente para el trabajo: 1) Haya sido provocada intencionalmente por el asegurado o por otra persona a instigación suya; 2) Sea causada por la participación voluntaria del asegurado en una reelecta o a consecuencia de un delito en que cupiere responsabilidad a la víctima; y, 3) Provenga de la ingestión de bebidas alcohólicas o del uso de drogas estupefacientes o alucinógenas.

#### **ARTICULO No. 145**

Si el asegurado comete infracciones por las que se le sanciona con la suspensión de la prestación pecuniaria, el pago se reanuda tan pronto desaparezca la causa que hubiere motivado la sanción, pero no se pagarán los períodos afectados.

#### **ARTICULO No. 146**

No obstante lo dispuesto en el Artículo 144, el Instituto está facultado para otorgar toda o parte de la pensión o subsidio que hubiere correspondido o estuviere recibiendo el causante en beneficio directo de los familiares que dependan económicamente de él.

#### **ARTICULO No. 147**

El subsidio que se conceda por incapacidad temporal y descanso por maternidad, estará condicionado al reposo del asegurado, por lo tanto, no podrá dedicarse a actividad remunerada, y en caso que se infrinja esta disposición se suspenderá el pago.

#### **ARTICULO No. 148**

El patrono no podrá conceder las vacaciones estando el asegurado en reposo por incapacidad temporal o descanso por maternidad, debiendo postergarse la fecha de iniciación de las mismas hasta que termine el reposo ordenado por el Instituto. Si el asegurado estuviese en vacaciones al comenzar el reposo por incapacidad temporal o maternidad, las vacaciones se suspenderán hasta que termine el reposo prescrito, debiendo completarse después del término de dicho período.

#### **ARTICULO No. 149**

El Instituto concederá prótesis y aparatos de ortopedia para el tratamiento y la recuperación de los asegurados y repondrá o reparará los mismos cuando sea necesario. Las condiciones para el otorgamiento y reposición de prótesis y aparatos de ortopedia serán reguladas por disposiciones especiales. En caso de enfermedad no profesional y accidente común, no se concederán prótesis dentales. La dotación de anteojos como consecuencia de operaciones oculares que guarden relación con la rehabilitación para el trabajo, será otorgada por la Institución.

#### **ARTICULO No. 150**

Para que la esposa y los hijos menores de 5 años del asegurado gocen del derecho a la atención médica que les concede el presente Reglamento, deberán estar inscritos en el Instituto.

#### **ARTICULO No. 151**

La compañera del asegurado, para todos los efectos del Seguro Social, se equipará a la esposa, a falta de ésta, siempre que haya sido inscrita como beneficiaria por lo menos 10 meses antes de la fecha de la prestación del servicio y dependa económicamente del asegurado. Para la inscripción de la compañera como beneficiaria se requiere que el asegurado y la compañera de él sean solteros.

#### **ARTICULO No. 152**

El asegurado podrá inscribir una nueva beneficiaria, en sustitución de la anteriormente inscrita, pero, en ese caso, si la anterior beneficiaria estuviese embarazada o en estado puerperal, ésta recibirá las prestaciones hasta el término del período postnatal. El plazo de 10 meses a que se refiere el artículo anterior empezará a contarse para la segunda beneficiaria, desde la fecha en que se dieren por terminadas las prestaciones de la anterior beneficiaria. Si el asegurado que hubiere inscrito a una nueva beneficiaria, falleciere durante el lapso comprendido entre la fecha de la nueva inscripción y la fecha en que adquiere el derecho a prestaciones la nueva compañera de vida, no tendrá derecho a pensión de viudez la beneficiaria sustituida ni la sustituta.

#### **ARTICULO No. 153**

La compañera del asegurado que ha sido pensionado por invalidez, por incapacidad total derivada de un riesgo profesional o por vejez, tendrá derecho a la pensión establecida en el artículo 104, siempre que hubiere estado viviendo maritalmente con dicho pensionado y en forma ininterrumpida haya dependido económicamente de él y se encuentre inscrita como beneficiaria.

#### **ARTICULO No. 154**

Se entenderá que una persona depende económicamente del asegurado, para los efectos de determinar su derecho a prestaciones en el Seguro Social, cuando el asegurado subvenga total o parcialmente los gastos de mantenimiento de la persona beneficiaria.

#### **ARTICULO No. 155**

En caso de muerte, las prestaciones pecuniarias pendientes de pago se entregarán a los beneficiarios en la forma que determine el Instituto.

#### **ARTICULO No. 156**

No se continuará pagando ninguna prestación cuando se compruebe que el asegurado o beneficiario la obtuvo fraudulentamente, quedando sujeto a las responsabilidades legales que correspondan.

#### **ARTICULO No. 157**

Cuando una persona tenga derecho a dos o más pensiones compatibles entre sí, la suma de las cuantías de las pensiones no debe exceder del 80% del salario base más alto que sirvió para calcular las respectivas pensiones.




#### **ARTICULO No. 158**

Las prestaciones en dinero concedidas por el Instituto pueden ser revisadas en cualquier tiempo por causa de error de cálculo u omisión en los datos suministrados. Si de la revisión resultaren reducidas las prestaciones o revocadas las ya concedidas, los beneficiarios no están obligados a devolver las sumas recibidas en exceso, a menos que hayan sido pagos fundados en documentos, declaraciones o reclamaciones fraudulentas o falsas. En este caso, el Instituto exigirá la devolución de las cantidades ilícitamente percibidas, sin perjuicio de la responsabilidad legal a que haya lugar.

#### **ARTICULO No. 159**

Las prestaciones en dinero que concede el Instituto no serán gravadas por impuesto alguno, excepto las deducciones previstas en el presente Reglamento. Tampoco pueden ser cedidas, compensadas o embargadas, salvo en concepto de alimentos, y en este caso, dicho embargo o gravamen no puede ser superior a la mitad del monto de la prestación.

**Anexo IV Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP)**

 													
<b>DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE HONDURAS</b>													
La primera imprenta llegó a Honduras en 1826, siendo instalada en Tegucigalpa, en el castel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazan, con fecha 4 de diciembre de 1829.	Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".												
 Sistema Nacional de Años Gubernamentales SNAAG													
AÑO CXXXVII TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A. <span style="float: right;">SÁBADO 6 DE ABRIL DEL 2014. NUM. 33,388</span>													
<h2 style="margin: 0;">Sección A</h2>													
<h3 style="margin: 0;">Poder Legislativo</h3>	<h3 style="margin: 0;">SUMARIO</h3>												
<b>DECRETO No. 357-2013</b>	Sección A Decretos y Acuerdos												
<p style="text-align: center;"><b>EL CONGRESO NACIONAL,</b></p> <p><b>CONSIDERANDO:</b> Que la Constitución de la República garantiza el derecho que toda persona tiene a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.</p> <p><b>CONSIDERANDO:</b> Que en el año de 1971 se emitió el Decreto No. 138 de fecha 7 de Abril de 1971, contentivo de la Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo, creándose el INJUPEMP para que mediante la percepción de los aportes patronales y cotizaciones individuales, la administración e inversión de sus recursos económicos, otorgue las prestaciones de invalidez, vejez y muerte a los participantes de El Instituto.</p> <p><b>CONSIDERANDO:</b> Que los servidores públicos y sus patronos, y en su caso el mismo Estado, realizan las cotizaciones y aportes con el fin primordial de financiar las prestaciones que otorga el INJUPEMP, otorgando una cobertura previsional a los participantes que dejan de laborar por edad avanzada u otra causa que le obligue a retirarse del servicio activo.</p> <p><b>CONSIDERANDO:</b> Que los estudios actuariales realizados por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), como ente regulador, recomiendan que es necesaria y urgente una adecuación técnica a la Ley del INJUPEMP, para que se restablezca el equilibrio actuarial de El Instituto,</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">357-2013</td> <td style="width: 80%;"> <b>PODER LEGISLATIVO</b>                      Decreta: <b>LEY DE EL INSTITUTO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP).</b> </td> <td style="width: 10%; text-align: center;">A. 1-36</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">290-2013</td> <td>                     Decreta: Interpretar el Artículo 2 numeral 2) del Decreto No. 278-2013 de fecha 21 de diciembre de 2013, contentivo de la <b>LEY DE ORDENAMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, CONTROL DE LAS EXONERACIONES Y MEDIDAS ANTIEVACIÓN.</b> </td> <td style="text-align: center;">A. 36-39</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Otros.</td> <td style="text-align: center;">A. 39</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>AVANCE</b></td> <td style="text-align: center;">A. 40</td> </tr> </table>	357-2013	<b>PODER LEGISLATIVO</b> Decreta: <b>LEY DE EL INSTITUTO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP).</b>	A. 1-36	290-2013	Decreta: Interpretar el Artículo 2 numeral 2) del Decreto No. 278-2013 de fecha 21 de diciembre de 2013, contentivo de la <b>LEY DE ORDENAMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, CONTROL DE LAS EXONERACIONES Y MEDIDAS ANTIEVACIÓN.</b>	A. 36-39		Otros.	A. 39		<b>AVANCE</b>	A. 40
357-2013	<b>PODER LEGISLATIVO</b> Decreta: <b>LEY DE EL INSTITUTO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP).</b>	A. 1-36											
290-2013	Decreta: Interpretar el Artículo 2 numeral 2) del Decreto No. 278-2013 de fecha 21 de diciembre de 2013, contentivo de la <b>LEY DE ORDENAMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, CONTROL DE LAS EXONERACIONES Y MEDIDAS ANTIEVACIÓN.</b>	A. 36-39											
	Otros.	A. 39											
	<b>AVANCE</b>	A. 40											
	Sección B Avisos Legales Despreñible para su comodid	B. 1-12											
	<p>asegurando la perpetuidad de su funcionamiento y garantizando el otorgamiento de prestaciones dignas para todos sus participantes.</p> <p><b>CONSIDERANDO:</b> Que el 2 de noviembre de 2012, Honduras ratificó, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio 102 sobre normas mínimas de seguridad social, donde el Estado de Honduras se compromete a aplicar las disposiciones en el establecidas, a partir de noviembre de 2013, para garantizar un nivel mínimo</p>												
<b>A. 1</b>													

de protección y seguridad social en materia de: asistencia médica; prestación monetaria de enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; prestaciones de sobrevivientes, tanto en la ley como en la práctica y acepta el control internacional por los órganos de control de la OIT.

**CONSIDERANDO:** Que las recomendaciones de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), establecen que la adecuación a la Ley debe sustentarse en la técnica actuarial moderna, actualizando los parámetros demográficos y económicos, que son los supuestos actuariales que sustentan el Instituto, implementando herramientas de control y gobierno corporativo que garanticen la protección de sus reservas patrimoniales y el cumplimiento eficiente de su objetivo.

**CONSIDERANDO:** Que mediante Decreto No.286-2009 de fecha 13 de enero de 2010, se aprobó la "Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras", que en su Artículo 6 establece como primer objetivo "Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con Institutos consolidados de previsión social".

**CONSIDERANDO:** Que la Constitución de la República de conformidad con el Artículo 205, Atribución 1), es potestad del Congreso Nacional crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

**POR TANTO,**

**DECRETA:**

La siguiente:

**LEY DE EL INSTITUTO DE  
JUBILACIONES Y PENSIONES DE  
LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS  
DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP)**

**TÍTULO I  
DE EL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

**CAPÍTULO I  
OBJETIVO**

**ARTÍCULO 1.- OBJETIVO DE EL INSTITUTO.-** La presente Ley regula EL INSTITUTO NACIONAL DE

JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP), creado mediante Decreto Ley No. 138 del 7 de Abril de 1971, como una entidad previsional contributiva de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida, que en el contexto de esta Ley, se denomina el INJUPEMP o simplemente el Instituto.

El INJUPEMP, tiene por objeto, mediante la captación, administración, inversión de sus recursos económicos, la prestación de los beneficios establecidos en la presente Ley.

El Instituto tiene su domicilio legal en la Capital de la República, pudiendo establecer oficinas o dependencias en cualquier otro lugar del territorio, si las necesidades administrativas lo requieren.

**CAPÍTULO II  
DEFINICIONES**

**ARTÍCULO 2.- DEFINICIÓN Y SIGNIFICADO DE TÉRMINOS.-** Para los efectos de aplicación de esta Ley, los términos y definiciones que a continuación se consignan, tienen el significado que para cada uno de ellos se expresa, así:

- 1) **Afiliación:** Acto por el cual un servidor público se incorpora al Instituto de Previsión, previo cumplimiento de los requisitos de Ley.

## *La Gaceta*

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS  
DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA  
PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES  
**LIC. MARTHA ALICIA GARCÍA**  
Gerente General  
**JORGE ALBERTO RICO SALINAS**  
Coordinador y Supervisor  
EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS  
**E.N.A.G.**  
Colonia Miraflores  
Teléfono/Fax: Gerencia: 2230-4656  
Administración: 2235-3026  
Planta: 2230-6767  
CENTRO CÍVICO GOBIERNAMENTAL

- 2) **Aportaciones:** Cantidad de dinero que periódicamente el patrono debe contribuir al INJUPEMP y aquellas que efectúa el participante voluntario al Instituto, para cubrir la proporción patronal correspondiente.
- 3) **Beneficiarios:** Toda persona o personas que directa o indirectamente reciban beneficios de El Instituto.
- 4) **Beneficiarios Legales:** La persona o personas, que en ausencia de beneficiarios designados, hayan de percibir de conformidad a la Ley, el correspondiente beneficio por fallecimiento del participante.
- 5) **Comisión:** La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, conocida por sus siglas CNBS.
- 6) **Unión Libre:** Relación marital entre hombre y mujer, sin estar casado.
- 7) **Cónyuge:** Hombre o mujer que forman parte de un matrimonio legalmente reconocido por el Estado de Honduras.
- 8) **Cotizaciones:** Cantidad de dinero que periódicamente el participante ingresa al Instituto y que le es deducida de su salario sujeto de cotización. Se incluye en estas, las cantidades de dinero que por vía de excepción ingresa el participante que se haya acogido voluntariamente.
- 9) **Equilibrio Actuarial:** Es cuando el valor presente contingente de las prestaciones concedidas y por conceder, más cualquier otra obligación que implique un costo actuarial para el Instituto, sean iguales al valor de las reservas patrimoniales, más el valor presente contingente de las aportaciones y cotizaciones futuras.
- 10) **Fondo:** Conjunto de recursos económicos acumulados, producto de las aportaciones, cotizaciones, intereses y otros resultantes de las operaciones del INJUPEMP y que constituyen el patrimonio de El Instituto.
- 11) **IHSS:** Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- 12) **Incorporación al Instituto:** Acto por el cual los empleados de un órgano o entidad del sector público, quedan legalmente incorporados al INJUPEMP.
- 13) **Instituciones del Estado:** Las Instituciones de los Poderes del Estado; Instituciones Descentralizadas, Desconcentradas y las Municipalidades; y otras Instituciones de Derecho Público Estatal que sean creadas y no pertenezcan a la categoría de entidades dentro de los sectores antes relacionados.
- 14) **Invalidez:** Situación de incapacidad total y permanente, física o mental, mediante la cual el individuo ha perdido más del sesenta y cinco por ciento (65%) de su capacidad funcional, ya sea por contingencias derivadas de riesgos de trabajo o por otras causas comunes.
- 15) **Participante:** Toda persona que por virtud de la Ley es protegida por el Instituto o mantiene expectativas de reingreso.
- 16) **Participante Activo:** Toda persona que se encuentre laborando en el sector público y cotice al Instituto, de acuerdo a la Ley.
- 17) **Participante en Suspense:** Toda persona que deje de laborar en una Institución incorporada y que no ejerza su derecho al beneficio de separación.
- 18) **Participante Inactivo:** Toda persona que deje de laborar en una Institución incorporada y que se le haya otorgado el beneficio de separación.
- 19) **Participante Voluntario:** Toda persona que haciendo uso del derecho que le confiere esta Ley, contribuya voluntariamente al Instituto, en el tiempo y forma prevista en esta Ley, posteriormente al dejar de laborar en una Institución incorporada.
- 20) **Pensión:** Renta pagada con periodicidad mensual al participante o beneficiario que tenga derecho de conformidad a la Ley.
- 21) **Periodo de Calificación:** Las cotizaciones requeridas en un espacio de tiempo determinado para optar a tener derecho a cada uno de los beneficios establecidos en esta Ley.
- 22) **Salario Base Mensual (SBM):** Promedio mensual de los Salarios Reales (SR), calculado en base a todos sus

salarios sujetos a contribución. El SBM no debe ser inferior al sesenta por ciento (60%) del salario mínimo al entrar en vigencia la presente Ley; ajustado con base a la variación interanual observada en el índice de precios al consumidor que publique la autoridad competente.

- 23) **Salario de Referencia:** Es el promedio de los salarios de todos los participantes activos, del año inmediato anterior, considerando una jornada de trabajo de ocho (8) horas.
- 24) **Salario Sujeto a Contribución (SSC):** Remuneración mensual nominal que devengue el participante, que sirve de base para el cálculo de la aportación patronal y cotización individual, incluyendo décimo tercer y décimo cuarto mes, según corresponda. No constituyen salarios sujetos a aportación las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el afiliado y lo que se le dé en dinero o en especie, para gastos de representación u otros para desempeñar un servicio específico, bonificaciones adicionales y compensaciones por concepto de horas extraordinarias de trabajo. El SSC no podrá ser superior a cuatro (4) veces el Salario de Referencia.
- 25) **Salario Real (SR):** Remuneración que resulta de ajustar los salarios sujetos de contribución al Instituto, considerando el efecto inflacionario sobre los mismos, tomando como base el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que publique la autoridad competente. La fórmula que se aplique debe ser  $SR_j = SSC_j + IPC_{actual} / IPC_j$ , donde  $j$  corresponde a la fecha de contribución.
- 26) **Tasa Técnica:** Es la Tasa de Rentabilidad ajustada por inflación o tomando como base el Índice de Precios al Consumidor (IPC), usada para la aplicación de los cálculos actuariales de El Instituto.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La presente Ley es de orden público, interés social y observancia obligatoria en toda la República, y se aplicará a:

- 1) Los Servidores Públicos de los órganos o entidades del Estado, Instituciones Descentralizadas, Desconcentradas y las Municipalidades; y demás Instituciones de Derecho Público Estatal; y,

- 2) Los participantes que estando fuera del servicio público decidan voluntariamente mantenerse afiliados al Instituto, de conformidad a la Ley.

### CAPÍTULO III AFILIACIÓN AL INJUPEMP

**ARTÍCULO 4.- DE LOS AFILIADOS.-** La afiliación al Instituto de Previsión es obligatoria para todos los servidores Públicos establecidos en la Ley.

Se exceptúan de la obligatoriedad de la afiliación:

- 1) Los que presten eventualmente servicios profesionales, en virtud de contrato a término; y,
- 2) Los que al momento de entrar en vigencia la presente ley, ya se encuentren protegidos por otros Institutos de previsión social o planes de pensiones, financiados por el Estado.

La afiliación incorrecta o irregular, no supone ninguna expectativa para la adquisición de derechos o al goce de algún beneficio; en este caso, dicha afiliación no constituye ningún vínculo o nexo jurídico para hacerla valer frente al Instituto.

**ARTÍCULO 5.- COSTO ACTUARIAL DE INCORPORACION AL INJUPEMP.-** Corresponde a las Instituciones incorporadas al Instituto o que en el futuro se incorporen, el pago del déficit actuarial que implique el reconocimiento de años de servicio comprendidos entre el tiempo de la Incorporación al INJUPEMP y el tiempo que optaran por el reconocimiento de antigüedad a sus empleados, sin que dicho periodo pueda ser anterior al primero de Enero de 1976.

El costo que pudiese resultar de dicha incorporación, debe ser determinado mediante estudio actuarial, previo dictamen favorable de la Comisión y pagado por la Institución a incorporar, sus empleados, o ambos, según corresponda, previo al momento en que se realice la afiliación.

Todos los servidores públicos de carácter permanente, que al momento de entrar en vigencia las presentes disposiciones no se encuentren afiliados al Instituto, deben ser afiliados por las Instituciones para las cuales laboran, bajo las mismas regulaciones aplicables a los demás servidores públicos.

principios que regulen las mejores prácticas a nivel internacional.

**ARTÍCULO 25.- SOLVENCIA PATRIMONIAL.-** Con el propósito de lograr la solvencia del fondo, El Instituto debe realizar el monitoreo actuarial continuo, para asegurar la suficiencia de las reservas patrimoniales y de ser necesario efectuar los ajustes, tanto de las variables paramétricas que determinan la estructura de beneficios, incluyendo ajustes en las tasas de interés de los préstamos concedidos a sus participantes, como de las cotizaciones y aportaciones establecidas.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 18 numeral 22, la Comisión debe realizar valuaciones actuariales de seguimiento de forma anual, a fin de verificar el cumplimiento de los supuestos en que se sustenta el Instituto. Para dichas valuaciones debe utilizarse una tasa técnica que asegure que el cálculo actuarial de las obligaciones futuras contempla la revalorización de las pensiones por pérdida en su poder adquisitivo.

El ajuste de la tasa de contribución al Instituto, así como de las variables paramétricas que determinan la estructura de beneficios y requisitos de acceso, debe realizarse cada ocho (8) años o antes si el Instituto así lo requiere sobre la base de todos los participantes que a la fecha de ajuste no hayan sido pensionados. Para tales efectos y cuando así sea necesario para lograr la solvencia Institucional, el Directorio de Especialistas debe presentar ante la Asamblea de Participantes y Aportantes una propuesta de reforma a la Ley, misma que debe estar basada en un estudio actuarial previamente validado por la Comisión, a fin de que éste sea oficialmente entregado mediante el proceso debido al Congreso Nacional, en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha en que el referido documento haya sido conocido por parte de la Asamblea.

**ARTÍCULO 26.- RECURSOS Y GASTOS DEL INJUPEMP.-** Las aportaciones, cotizaciones y demás Recursos Económicos de El Instituto, están destinados exclusivamente para cubrir el costo de las prestaciones que este concede, la constitución de las reservas técnicas y los gastos de administración de El Instituto.

Los gastos de administración de El Instituto deben ser los que correspondan a una estructura de gobierno corporativo

óptima, de acuerdo a su tamaño y gestión operativa, debiendo reflejarse en la calidad y eficiencia de los servicios, así como en la austeridad en el control de los gastos administrativos.

El incremento salarial anual que de forma general sea aprobado, y que reciban los empleados de El Instituto, no debe ser en ningún caso superior al cien por ciento (100%) del porcentaje global del incremento a las pensiones, más dos puntos porcentuales (2%) que puede ser otorgado vía bonificación única o incremento, siempre que verdaderamente sea el producto de una evaluación adecuada de méritos y desempeño profesional.

Las convenciones colectivas deben ser revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica, financiera o actuarial de El Instituto. Cuando no haya acuerdo entre las partes, acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas, y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

**ARTÍCULO 27.- PATRIMONIO DEL INJUPEMP.-** El patrimonio de El Instituto es exclusivo para atender prestaciones previsionales y servicios de los participantes, de conformidad a lo establecido en la presente Ley, así como para cubrir los gastos administrativos y operativos razonables, acordes al otorgamiento de dichos beneficios.

El Patrimonio de El Instituto está constituido por:

- 1) Las aportaciones patronales;
- 2) Las cotizaciones personales;
- 3) Las cotizaciones de los participantes para cubrir el costo de beneficios y servicios no contemplados en la Ley;
- 4) Los rendimientos e intereses obtenidos de las inversiones realizadas;
- 5) El monto de las multas aplicadas por las sanciones contempladas por la presente Ley; y,
- 6) Otros valores, herencias, legados o donaciones, que se le asignen a El Instituto o que éste adquiera a cualquier título.

**ARTÍCULO 28.- PORCENTAJE DE APORTACIÓN PATRONAL.-** Las Instituciones incorporadas al Instituto, en su carácter de patrono, debe aportar por cada uno de sus participantes activos, el doce punto cinco por ciento (12.5%)



del Salario Sujeto de Contribución, incluyendo el décimo tercer y décimo cuarto mes.

En ningún caso el monto de la aportación patronal por cualquier participante activo debe ser inferior al cuatro por ciento (4%) del Salario de Referencia establecido en la presente Ley. En los casos en que se realice esta aportación mínima, para el cálculo del SBM se debe utilizar el sueldo que se obtenga de la aportación realizada.

El cálculo del valor resultante como límite mínimo de la aportación patronal, del párrafo anterior, debe ser readecuado anualmente, en los primeros tres (3) meses de cada año, utilizando para tales fines la variación interanual observada en el índice de precios al consumidor (IPC) que publique la autoridad competente.

**ARTÍCULO 29.- PORCENTAJE DE COTIZACIÓN INDIVIDUAL.-** El participante que se encuentra en servicio activo, debe cotizar mensualmente, el siete por ciento (7%) de su Salario Sujeto de Contribución. Este porcentaje se incrementará en cero punto cinco puntos porcentuales (0.5%) cada dos (2) años hasta llegar a un porcentaje de cotización del nueve punto cinco por ciento (9.5%), iniciando a partir de enero del 2017.

**ARTÍCULO 30.- COTIZACIÓN VOLUNTARIA.-** Cada uno de los participantes activos que pasen a condición de suspenso, tienen derecho a continuar siendo protegidos por El Instituto bajo la figura de participante voluntario, siempre y cuando lo comuniquen formalmente a El Instituto dentro del primer año posterior a la fecha de su última cotización. En tal caso los participantes voluntarios pueden optar por una de las modalidades siguientes:

- 1) Cobertura completa por Invalidez, Vejez y Muerte (IVM): consiste en mantener los beneficios de IVM iguales a los que gozaba el participante en su condición de cotizante activo. En tal caso, debe pagar por cuenta propia sus cotizaciones individuales y las aportaciones patronales correspondientes, de conformidad a lo establecido en los artículos 28 y 29, y como base máxima de cálculo, el salario sujeto de contribución del participante en el momento previo al cese de labores, ajustado por inflación de acuerdo a los lineamientos que para tales efectos establezca El Instituto; y,

- 2) Cobertura limitada por Invalidez y Muerte: Consiste en obtener de El Instituto una cobertura solo para los riesgos de Invalidez y Muerte. En tal caso, el participante debe pagar una tasa de cotización de acuerdo al costo de la cobertura solicitada, utilizando como base máxima de cálculo, el salario sujeto de contribución del participante en el momento previo al cese de labores ajustado por inflación de acuerdo a los lineamientos que para tales efectos establezca El Instituto. Mientras el participante esté cubierto por esta cobertura, no genera acumulación ni acreditación de derechos adicionales en concepto de pensiones por vejez.

El Directorio de Especialistas, de conformidad a los procedimientos establecidos en la presente Ley y sus reglamentos, debe determinar el plazo, la forma, periodicidad y tasas de cotización a pagar para cada una de las coberturas establecidas anteriormente.

No tienen derecho a cobertura completa o limitada según lo expuesto en los numerales anteriores, aquellos participantes que se encuentren en mora superior a noventa (90) días calendario. A partir de ese momento el participante debe ser nuevamente considerado en suspenso y tendrá un plazo no mayor a seis (6) meses calendario, para ponerse al día. Vencido dicho plazo, sin haber realizado los pagos correspondientes, el participante perderá su derecho a cotizar en condición de participante voluntario.

**ARTÍCULO 31.- COTIZACIONES Y APORTACIONES INDEBIDAS.-** Las cotizaciones y aportaciones indebidas recibidas por El Instituto no constituyen ningún nexo o vínculo jurídico para generar expectativas de derecho a un participante del mismo.

En el caso que por un error u omisión administrativa, se hubieren enterado a El Instituto aportaciones patronales y cotizaciones individuales generadas por servicios prestados con carácter interino o temporal, las mismas no habrán de reconocerse para acreditación de tiempo de servicio, por lo consiguiente, se deben considerar como retenciones indebidas y reintegradas o restituidas a quienes las hubieren efectuado, reconociendo sobre los mismos la tasa de interés que para tales efectos determine el Directorio de Especialistas.

Si por consolidación de sueldos, el Salario Sujeto de Contribución excede el máximo establecido en el Artículo 2,

Las prestaciones son las pensiones y demás beneficios previsionales que otorga El Instituto en base a su objetivo primordial para el cual fue creado. Representan los derechos adquiridos por los participantes cuando concurren las condiciones y se cumplan los requisitos establecidos en la Ley y sus reglamentos. Las prestaciones se deben otorgar tomando en consideración la edad, los años de servicio, los salarios devengados y cotizados y el tiempo de cotización.

Los servicios son los que presta El Instituto a sus participantes, tales como préstamos a los participantes, los cuales no representan el pago de una prestación económica obligatoria por parte del mismo con respecto a sus participantes. El otorgamiento de dichos servicios está sujeto a la buena situación financiera de El Instituto, por lo que no pueden otorgarse los mismos en memoscabo de la solvencia patrimonial de éste.

**ARTÍCULO 46.- ACREDITACIÓN DE AÑOS DE SERVICIO:** Los años de servicio acreditados de los participantes deben ser comprobados por El Instituto conforme a los registros de años efectivamente trabajados y debidamente cotizados y aportados al mismo, en su base de datos.

Es necesaria la certificación emitida por la autoridad competente respecto a los años cotizados, pero no suficiente para que El Instituto resuelva una petición.

No se debe considerar para efecto del cálculo de pensiones o cualquier tipo de beneficios o servicios, los años de servicio que no sean efectivamente trabajados y cotizados conforme a la presente Ley.

En caso que existan diferencias entre la base de datos del Instituto y la base de datos establecida por la autoridad competente, cualquiera de las partes, de acuerdo a su interés, puede exigir nuevas pruebas para la acreditación de años de servicio a la dependencia respectiva. Conocidas dichas pruebas el Directorio de Especialistas debe resolver sobre las mismas, emitiendo el dictamen correspondiente.

## CAPÍTULO II

### DESCRIPCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS

**ARTÍCULO 47.- PRESTACIONES Y SERVICIOS A PROVEER POR EL INJUPEMP.** -El Instituto debe proveer a sus participantes las siguientes Prestaciones:

- 1) Pensión por Vejez;
- 2) Pensión y Auxilio por Invalidez;
- 3) Pensión por Sobrevivencia;
- 4) Gastos por Auxilio Funebre; y,
- 5) Transferencia de Valores Actuariales o Separación de El Instituto;

De acuerdo a su capacidad financiera y Actuarial, El Instituto puede brindar los siguientes servicios:

- 1) Préstamos Hipotecarios; y,
- 2) Préstamos Personales.

El pago de estos beneficios debe ser asumido por El Instituto con cargo a sus propios fondos y en razón de las cotizaciones efectuadas por este concepto por los participantes.

**ARTÍCULO 48.- MODIFICACIÓN O INSTITUCIÓN DE NUEVOS BENEFICIOS.** - El Directorio de Especialistas, de acuerdo con los objetivos institucionales, en estricto apego a la Ley y en consideración a las necesidades de los participantes del Instituto, puede contratar planes de asistencia médica para éstos, así como el otorgamiento de otras prestaciones o servicios no especificados o establecidos en esta Ley, siempre que las mismas sean enteramente financiadas con aportaciones y cotizaciones adicionales a las establecidas en los Artículos 28 y 29 de la presente Ley, a través de un régimen actuarial y financieramente sostenible en el tiempo.

Previo a la modificación o creación de cualquier prestación o servicio, diferentes a los establecidos en la presente Ley y sus reglamentos, el Directorio de Especialistas debe solicitar el dictamen favorable de la Comisión, para lo cual está obligado a presentar ante dicho ente supervisor, un estudio financiero y actuarial que garantice la viabilidad técnica y legal de la propuesta.

## CAPÍTULO III PENSIÓN POR VEJEZ

**ARTÍCULO 49.- DE LA PENSIÓN POR VEJEZ O JUBILACIÓN.** - Es la renta mensual, que se hace efectiva a todo participante que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la Ley.

Para los participantes que estén activos o en suspenso a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley se le deben aplicar los requisitos mínimos especiales de edad y tiempo de servicio, que se establecen en el Artículo 121, sin perjuicio de lo cual, queda entendido que lo antes dicho no aplica a los empleados y funcionarios que a la fecha de entrar en vigencia hayan calificado para el beneficio de jubilación, quedando sujeto al régimen legal anterior.

Para los participantes de El Instituto que se afilien a este una vez que haya entrado en vigencia la presente Ley, deben acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cinco (65) años de edad; y,
- 2) Acreditar un mínimo de veinte (20) años de cotización a El Instituto, como afiliado cotizante al ramo de vejez.

Para los efectos del numeral 2), se debe considerar que ha cumplido con el tiempo mínimo de servicio acreditado, aquel participante que haya laborado una jornada mínima de trabajo de seis (6) horas laborables diarias, lo cual debe determinarse al momento de hacer el cálculo respectivo. En caso que las horas diarias de su jornada laboral sea menor al número de horas antes indicado, el tiempo acreditado se debe multiplicar por un factor de corrección actuarial y no se debe aplicar el límite mínimo establecido para el salario base mensual.

**ARTÍCULO 50.- DERECHO A LA ANTICIPACIÓN DE PENSIÓN.-** Los participantes que hayan cumplido con el mismo tiempo de servicio indicado, en el numeral 2) del Artículo 49, pueden solicitar la anticipación del beneficio de pensión por vejez, siempre que la edad del participante sea superior o igual a cincuenta y ocho (58) años, ajustando la misma con un descuento del seis por ciento (6%) por cada año de anticipación.

No será posible la anticipación de la pensión por vejez, cuando la pensión resultante, después de haber aplicado el descuento mencionado en el párrafo anterior, sea menor a la pensión mínima establecida en la presente Ley.

Por vía de excepción, pueden jubilarse anticipadamente, sin ajuste actuarial del monto a otorgar, aquellos participantes que al cumplir la edad de cincuenta y cinco (55) años, cuenten con un tiempo de servicio mínimo de diez (10) años, laborados en los Centros y Hospitales Neuroquirúrgicos que, por razón

de su ocupación profesional en el puesto de trabajo desempeñado, mantengan contacto personal directo y permanente con los pacientes. Para los participantes técnicos en radiología, instrumentistas quirúrgicos, fisioterapeutas y anestesiólogos que se vinculan directa y permanentemente en las labores referidas localizadas en los Centros y Hospitales del Estado el tiempo mínimo será de diez (10) años consecutivos.

El contacto personal directo y permanente, así como la exposición directa y permanente antes señaladas, deben ser calificados de conformidad al Reglamento de la presente Ley.

**ARTÍCULO 51.- RETIRO OBLIGATORIO POR VEJEZ.-** La Institución incorporada que funja como patrono de determinado participante activo, podrá solicitar al Directorio de El Instituto, el retiro obligatorio del participante, cuando lo considere necesario en base a un juicio objetivo fundamentado por en criterios médicos sobre el deterioro de la capacidad funcional y laboral del mismo. Para tales efectos, el participante debe haber cumplido los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 49 de la presente Ley.

Asimismo, el participante sujeto del retiro obligatorio está obligado a someterse a los exámenes y análisis que determine el Comité de Invalidez de El Instituto, quien debe dictaminar sobre la procedencia o no de la petición, para que el Directorio de Especialistas resuelva sobre el caso.

**ARTÍCULO 52.- MONTO DE LA PENSIÓN POR VEJEZ.-** El monto de la pensión por jubilación, bajo la modalidad de Renta Vitalicia Ordinaria, será el resultante de multiplicar el Salario Base Mensual por un porcentaje determinado en función de los años de servicio debidamente acreditados.

El porcentaje antes señalado se calcula considerando una base de cuarenta por ciento (40.0%) por los primeros quince (15) años de servicio acreditados y dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) por cada año adicional a los primeros quince (15) años. El porcentaje total no puede exceder el ochenta por ciento (80%).

Sin perjuicio de lo anterior, una vez que el participante haya adquirido el derecho a la pensión por vejez según lo establece en el Artículo 49 de la presente Ley, por cada año de servicio que se acredite en exceso, se acumulará un cuatro

por ciento (4%), en lugar del dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) antes señalado. En este caso, el porcentaje total no puede exceder del noventa por ciento (90%).

Se debe considerar en los años de servicio acreditados los que aportó el patrono y cotizó el participante, continuos o alternos, para conformar su derecho a la jubilación. No se considera como años de servicio los cotizados como participante voluntario para cubrirse únicamente por el riesgo de muerte e invalidez en El Instituto.

**ARTÍCULO 53.- PENSIÓN DIFERIDA.** - Los participantes en suspenso y voluntarios que aún no hayan cumplido la edad mínima de Retiro pero tengan acreditados quince (15) o más años de Servicio en El Instituto, tendrán derecho a solicitar su jubilación a partir del momento en que cumplan la edad mínima de retiro que establezca la Ley.

**ARTÍCULO 54.- RECONOCIMIENTO DE FRACCIONES DE AÑO.** - Para los efectos del cómputo de la Pensión por Jubilación, después de acreditar el mínimo de quince (15) años de servicio, la fracción de tiempo mayor a seis (6) meses de servicio en el último año de trabajo, se considera como año completo.

#### CAPITULO IV PENSIÓN POR INVALIDEZ

**ARTÍCULO 55.- PRESTACIÓN POR INVALIDEZ.** - Es la que hace efectiva El Instituto, a aquel participante que conforme a las disposiciones de la Ley haya sido declarado inválido total y permanentemente.

La prestación económica pagadera a los participantes que sean declarados inválidos total y permanentemente, debe ser determinada como la suma de los siguientes conceptos:

- 1) Pensión mensual equivalente al setenta por ciento (70%) del SBM con periodo garantizado de diez (10) años, siempre y cuando persista el estado de invalidez antes referido; y,
- 2) Pago único de doce (12) veces el monto mensual de la renta que le corresponda. En ningún caso el monto anterior puede ser inferior a quince (15) salarios mínimos promedio ni superior a setenta (70) salarios mínimos promedio, establecidos al momento de entrada en vigencia de la

presente Ley, y readecuado con base a la variación interanual observada en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que publique la autoridad competente.

Adicional a las cantidades descritas en los numerales 1) y 2), El Instituto debe reembolsar los gastos de los exámenes y del dictamen de Invalidez en que hubiese incurrido el participante que haya sido declarado como inválido total y permanente.

Sin perjuicio de la responsabilidad laboral que corresponda al patrono y previa solicitud expresa del participante incapacitado, el Directorio de Especialistas, puede autorizar el otorgamiento total o parcial del auxilio al que se refiere el numeral 2) anterior, en los casos de participantes incapacitados parcialmente, que hayan sido reintegrados o reubicados conforme al Artículo 58. Para tales efectos debe contar con el dictamen favorable del Comité de Invalidez, con el objetivo de que el participante tenga acceso a procedimientos quirúrgicos, terapias, compras de medicamentos, equipos especiales y cualquier otro gasto orientado a mejorar su capacidad funcional y laboral.

**ARTÍCULO 56.- DERECHO AL BENEFICIO POR INVALIDEZ.** - Tiene derecho a una Pensión por Invalidez, el participante activo, voluntario o en suspenso, que cumpla con el Periodo de Calificación, a quien le sobrevenga una situación de incapacidad total y permanente, física o mental, mediante la cual el individuo haya perdido más del sesenta y cinco por ciento (65%) de su capacidad funcional, que impida el normal desempeño de sus funciones o labores.

Para cumplir el Periodo de Calificación por Invalidez al que se refiere el párrafo anterior, es necesario haber cotizado treinta (36) meses, en tiempo y forma, dentro de los últimos seis años que precedan a la fecha de la causa que dio origen al beneficio que corresponda o bien la fecha en que se acredite la condición de incapacidad total y permanente.

**ARTÍCULO 57.- VALIDACIÓN DE LA CONDICIÓN DE INVALIDEZ.** - La validación y acreditación del estado de Invalidez de un participante, está a cargo del Comité de Invalidez de El Instituto.

La sola presentación de la respectiva solicitud, así como la evaluación por parte del Comité de Invalidez del Instituto,

es presunción el estado o situación de Invalidez del peticionario. Para que el Comité de Invalidez del INJUPEMP resuelva favorablemente una petición del beneficio de invalidez, es necesario pero no suficiente, la presentación del dictamen emitido por parte del Comité de Invalidez de el Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS) o cualquier otra Institución asistencial del Estado, documento que debe ser acompañado al historial médico que compruebe las circunstancias que causaron el estado de invalidez del participante.

En caso de que existan diferencias sustanciales entre el Dictamen emitido por el Comité de Invalidez del IHSS y el Dictamen emitido por el Comité de Invalidez del INJUPEMP, el Directorio conformará un nuevo Comité ad-hoc con tres (3) miembros especialistas diferentes a los originalmente consultados, y el Jefe de la División de Beneficios, a fin que se estudien ambas posiciones e informe sobre el caso. Una vez conocido el respectivo dictamen, el Directorio debe resolver conforme a lo concluido en el mismo.

**ARTÍCULO 58.- INVALIDEZ PARCIAL Y REUBICACIÓN DEL PARTICIPANTE.-** Cuando sobrevenga una incapacidad parcial y permanente, es decir, que el participante no haya perdido más del sesenta y cinco por ciento (65%) de su capacidad funcional, o cuando el Pensionado recupere su capacidad para reincorporarse al servicio activo, el Directorio debe gestionar su reintegro o reubicación a través de la Institución que corresponda, a fin que el participante tenga la opción de laborar en una plaza o cargo, de acuerdo a sus circunstancias, generando una remuneración al menos igual a la que percibía antes de la declaratoria de la incapacidad.

**ARTÍCULO 59.- IMPROCEDENCIA DEL BENEFICIO POR INVALIDEZ.-** No se pueden conceder las prestaciones de Pensión y Auxilio por Invalidez en los casos siguientes:

- 1) Cuando la Invalidez haya sobrevenido antes de su fecha de ingreso al INJUPEMP;
- 2) Cuando el participante se rehúse a la posibilidad de ser reubicado según lo dispuesto en el Artículo 58 de esta Ley;
- 3) Cuando la invalidez sea declarada una vez cumplidos los requisitos mínimos para jubilarse; y,
- 4) Cuando la Incapacidad total y permanente haya sobrevenido al participante sin acreditar el Periodo de

Calificación establecido en la presente Ley, o después de haber cumplido los cincuenta y seis (56) años de edad.

No aplica la improcedencia establecida en el numeral 4) del presente Artículo, a los participantes activos o voluntarios cuya invalidez se derive de un accidente o enfermedad de origen laboral, siempre que así fuese corroborado y dictaminado como tal por el Comité de Invalidez.

**ARTÍCULO 60.- PRÁCTICA DE EVALUACIONES MÉDICAS Y REVOCACIÓN DEL BENEFICIO POR INVALIDEZ.-** El participante que estuviera disfrutando de un beneficio por incapacidad, está obligado a someterse a cuantos exámenes médicos se le exigieren por parte del Comité de Invalidez del INJUPEMP, para determinar el estado de salud y grado de incapacidad.

Si el pensionado rehúse someterse a las evaluaciones médicas que se le indiquen o bien, si como resultado del examen se determinase que el pensionado se ha recobrado de su incapacidad lo suficiente para desempeñar un cargo con las mismas condiciones que tenía al momento de su invalidez, se revocará el pago de dicho beneficio por invalidez, teniendo el participante el derecho de continuar percibiéndolo por un término de hasta tres (3) meses.

En el caso de que el participante se recupere de su condición de invalidez, según lo dispuesto en el Artículo 58, El Instituto debe comunicar al patrono, a fin de que se realicen los trámites de restitución del participante a un cargo de igual o mejor categoría. A tal efecto la Institución tiene un plazo no mayor a tres (3) meses para efectuar la restitución. Concluido el plazo antes mencionado la institución debe ser multada, el monto de dicha multa corresponde al número de meses que se retrase multiplicado por el sueldo que percibía el participante cuando pasó a estado de invalidez, ajustado por inflación.

En el caso de que el pensionista no aceptare el cargo que de conformidad al Artículo 58 se le ofreciera, perderá el derecho a percibir la pensión por invalidez.

**ARTÍCULO 61.- COMITÉ DE INVALIDEZ DEL INJUPEMP.-** Para los efectos de esta Ley se crea el Comité de Invalidez de El Instituto, el cual tiene como propósito primordial comprobar y dictaminar la procedencia de las solicitudes que se presenten; así como, realizar las evaluaciones

médicas que sean requeridas como seguimiento a los casos de invalidez.

Los miembros del Comité de Invalidez debe ser nombrados por el Directorio, el cual debe estar compuesto por al menos los siguientes profesionales:

- 1) Tres (3) médicos con especialidades diferentes seleccionadas estratégicamente para dictaminar sobre la procedencia de las condiciones de invalidez; y,
- 2) El Jefe de la División de Beneficios de El Instituto o su representante nombrado al efecto.

Las resoluciones que tome el Comité de Invalidez, deben ser por unanimidad.

La conformación definitiva del Comité de Invalidez y demás aspectos relacionados con su funcionamiento deben ser regulados conforme a lo que se establezca en el Reglamento de la presente Ley.

El Comité de Invalidez debe realizar revisiones posteriores o de seguimiento a las resoluciones tomadas en las cuales se hayan otorgado beneficio de invalidez.

**ARTÍCULO 62.- PLAZO PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A PERCIBIR BENEFICIO POR INVALIDEZ.-** El plazo para que el Directorio dictamine sobre la procedencia de la prestación por invalidez, así como la aprobación del beneficio según sea el caso, no puede exceder de treinta (30) días hábiles contados desde la presentación de la solicitud y toda la documentación requerida incluidos los exámenes y pruebas que el Comité de Invalidez indique.

**ARTÍCULO 63.- RENUENCIA A LA PRÁCTICA DE EVALUACIONES MÉDICAS.-** El participante a quien se le hubiere otorgado el Beneficio por Invalidez y estuviere gozando de una pensión, está obligado a someterse a cuantos exámenes y reconocimientos médicos se le exigieren para evaluar y determinar su estado de salud y grado de incapacidad. Los costos de los exámenes deben ser cubiertos por El Instituto.

Si el pensionado refusare someterse a las evaluaciones médicas que se le indiquen, se le suspenderá el derecho a seguir percibiendo la respectiva pensión por invalidez. El pago de la Pensión se reanudará a partir de la fecha en que el pensionado

se someta al examen médico, sin que haya lugar al reintegro de las prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que haya durado la suspensión.

#### CAPITULO V

#### PENSION POR SOBREVIVENCIA Y AUXILIO POR MUERTE

**ARTÍCULO 64.- CAUSANTES DE LA PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA POR VIUDEZ, ORFANDAD O ASCENDIENTES.-** Causa derecho a pensión por viudez, orfandad o ascendientes el fallecimiento de los participantes siguientes:

- 1) El participante activo o voluntario;
- 2) El participante en suspenso durante su primer año después, de haber interrumpido sus aportes al sistema; y,
- 3) El pensionado por invalidez o vejez.

Se exceptúa el otorgamiento de estos beneficios de sobrevivencia, para aquellos participantes activos o voluntarios, con menos de tres (3) años de cotización, a los que se compruebe que tenían conocimiento previo a su ingreso al INJUPEMP, de poseer algún padecimiento médico con alto riesgo de fallecimiento.

**ARTÍCULO 65.- PENSIÓN DE VIUDEZ.-** El o la cónyuge de un participante fallecido en las condiciones establecidas en el Artículo anterior, tiene derecho a percibir treinta (30) rentas equivalentes al SBM, pagaderas mensualmente.

El o la cónyuge de un participante fallecido, tendrá derecho a percibir una pensión equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la que percibía el causante o de la que éste percibiría por invalidez total y permanente, en lugar de la renta temporal establecida en el párrafo anterior, siempre que se encuentre en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Que tenga una edad de cuarenta y cinco (45) años o más, que fuese económicamente dependiente del participante fallecido y que no labore en una Institución que le otorgue una cobertura previsional financiada por el Estado, que razonablemente garantice una pensión

mínima igual o superior de la pensión mínima que otorgue el INJUPEMP; y,

- b) Que el o la cónyuge de cualquier edad, fuere inválido o existiese una condición de emergencia médica o socioeconómica grave acreditada y demostrada como tal por el.

En caso de existencia de viuda o viudo con hijos pensionados a su cargo, se le extenderá la pensión que corresponde a orfandad hasta que se extingan las mismas y si en esa fecha ya cumplió los sesenta y cinco (65) años se le mantendrá con carácter vitalicia.

La pensión de viudez se extingue cuando contraiga matrimonio, viva en unión libre o si el viudo o viuda quedare sujeto a otro beneficio igual o superior que sea financiado directa o indirectamente por el Estado. La viuda o viudo que contrae matrimonio tiene derecho a continuar recibiendo la pensión por doce (12) meses más.

**ARTÍCULO 66.- EXCEPCIONES.-** La viuda o viudo no tienen derecho a los beneficios establecidos en el Artículo anterior, en los casos siguientes:

- 1) Cuando la muerte del participante ocurriese dentro del primer año de la celebración del matrimonio, a menos que ocurra alguna de las circunstancias siguientes:
  - a) El deceso se haya debido a accidente o contingencia;
  - b) Haya nacido un hijo reconocido por ambos o haya sido legitimamente adoptado por el matrimonio; o,
  - c) La viuda estuviere embarazada.
- 2) Cuando el participante hubiere contraído matrimonio después de cumplir sesenta (60) años de edad o mientras percibía una pensión de invalidez o vejez, y la muerte hubiere ocurrido dentro de los dos (2) años de la celebración del matrimonio, salvo que ocurra alguna de las circunstancias mencionadas en los literales a), b) o c) del numeral anterior.

**ARTÍCULO 67.- PENSIÓN DE ORFANDAD O ASCENDENCIA.-** Tiene derecho a una pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de diez y ocho (18) años o

invalidos de cualquier edad, cuando fallezca el padre o la madre participante según lo establecido en el Artículo 64. El monto a otorgar tiene que ser equivalente al veinte por ciento (20%) de la pensión que percibía el causante o de la que éste percibiría por invalidez total y permanente, si hubiere cumplido los requisitos para tener derecho a ella.

En los casos de huérfano de padre y madre, la pensión de orfandad equivale al doble. Si las pensiones se generan porque ambos padres eran participantes con derecho, se otorgarán ambas pensiones de orfandad según corresponda.

Tienen derecho a pensión por ascendencia, el padre y madre del participante pensionado, activo o voluntario, que al fallecer no tenga cónyuge e hijos, y que demuestren que dependían económicamente del participante fallecido, en cuyo caso percibirán una renta que puede ser de hasta el cuarenta por ciento (40%) de la renta que percibía el causante o de la que éste percibiría por invalidez total y permanente, si hubiere cumplido los requisitos para tener derecho a ella.

Las pensiones por orfandad o ascendencia se extinguen por la muerte del beneficiario, si el huérfano queda sujeto a otro beneficio igual o superior financiado directa o indirectamente por el Estado, cuando el huérfano contraiga matrimonio en su mayoría de edad, o por alcanzar la edad según lo establecido en el Artículo 68 de esta Ley.

Únicamente se pueden otorgar pensiones por orfandad a los hijos que se acreditan en legal y debida forma, cuyo nacimiento o adopción ocurriera durante su etapa de participante activo, voluntario o en suspenso, en función de lo establecido en el Artículo 64, o bien a lo sumo hasta el mismo momento de pensionarse.

**ARTÍCULO 68.- CASO DE HUÉRFANOS ESTUDIANTES.-** El Instituto concede en términos del artículo anterior o extiende la pensión de orfandad, según sea el caso, a los huérfanos que hubieren cumplido dieciocho (18) años y que sean menores de veinticinco (25) años, cuando sean alumnos que prosigan estudios en entidades públicas o privadas y presenten constancia académica con calificación de aprobado. Una vez que el huérfano alcance los veinticinco (25) años de edad, la pensión otorgada se extingue.

**ARTÍCULO 69.- LÍMITE DE LAS PENSIONES DE SOBREVIVENCIA.-** La suma de las pensiones otorgadas

por orfandad, no puede exceder de cincuenta por ciento (50%) de la pensión que se tomó como base para el cálculo.

Las pensiones por sobrevivencia que se otorguen a los beneficiarios, no pueden exceder en su conjunto del noventa por ciento (90%) de la pensión que se tomó como base para el cálculo. Si la suma excediere de esta cantidad, se deben reducir proporcionalmente todas las pensiones.

En caso que los beneficiarios dejen de tener derecho a las pensiones por orfandad, estas acrecerán según corresponda, pero sin pasar del límite prescrito.

Se exceptúan de las disposiciones anteriores, los casos en que el exceso de pensión respecto a la que originalmente se haya otorgado, sea provocado por ajustes por costos de vida.

Las pensiones para beneficiarios acrecerán proporcionalmente hasta un noventa y cinco por ciento (95%) de la pensión que hubiese correspondido al causante por invalidez total y permanente, en el caso de que el participante fallezca víctima de hechos violentos y delincuenciales, en el servicio de sus funciones, o a consecuencia de estos.

El valor real pagado en concepto de prestaciones a los beneficiarios del participante fallecido, por viudez, orfandad, ascendencia u otros, según sea el caso, no pueden ser inferiores al beneficio de separación que le hubiere correspondido al causante. En caso contrario, corresponde devolver a los beneficiarios designados tal diferencia a favor, de conformidad a lo establecido en el Artículo 71 y el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 70.- TRANSFERENCIA DE LAS PENSIONES DE ORFANDAD A TUTORES O INSTITUCIONES.-** Cuando los hijos no vivan a expensas del cónyuge sobreviviente o bien hayan muerto ambos padres, las pensiones de orfandad que les correspondan deben ser entregadas a las personas o instituciones que legalmente correspondan y a cuyo cargo se encontraran. Corresponde al Instituto supervisar el debido aprovechamiento de los beneficiarios de la pensión de orfandad y según sea el caso solicitar a la Autoridad correspondiente la modificación de los tutores que reciben dichas pensiones.

**ARTÍCULO 71.- GARANTÍA DE OTORGAMIENTO A BENEFICIARIOS.-** En caso de fallecimiento de un

participante activo o voluntario, pensionado, o de un participante en suspenso que cumpla con el periodo de calificación para optar a una pensión por invalidez, se debe otorgar el beneficio según la opción que establece el presente Artículo.

Siempre que el participante fallecido no tenga cónyuge o hijos menores de edad que generen beneficios de pensión por viudez u orfandad respectivamente, se le debe otorgar un pago único por un monto equivalente al mayor entre: diez y ocho (18) veces el Salario Base Mensual o treinta y seis (36) veces la pensión según sea el caso, y el valor del beneficio de separación que le hubiere correspondido según lo establecido en el Artículo 73. El beneficio se debe otorgar a los beneficiarios que haya designado el participante, según la distribución que el mismo haya establecido.

En el caso de que el participante fallecido, genere pensiones de orfandad, temporales o vitalicias, se debe evaluar el valor contingente de dichos beneficios. Siempre que el valor contingente actualizado de dichos beneficios sea inferior a diez y ocho (18) veces el Salario Base Mensual o treinta y seis (36) veces la pensión según sea el caso y al valor del beneficio de separación que le hubiere correspondido según lo establecido en el Artículo 73, se debe otorgar el mayor de estas diferencias, como un pago único, a los beneficiarios que haya designado el participante, según la distribución que el mismo haya establecido.

En cualquier caso, siempre que no haya designación de beneficiarios debe recurrirse al procedimiento de sucesión que establece la Legislación Nacional. Los cálculos antes señalados, se deben aplicar de conformidad a lo que establezca el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 72.- GASTOS POR AUXILIO FUNEBRE.-** Tiene derecho a esta prestación el beneficiario o la persona natural, que demuestre haber realizado los arreglos y gastos de sepelio relacionados con el fallecimiento de un participante activo o voluntario, pensionado, o de un participante en suspenso que cumpla con el periodo de calificación para optar a una pensión por invalidez. El monto de dicho beneficio es de ocho (8) veces el salario mínimo promedio, establecido al momento de entrada en vigencia de la presente Ley y readecuado con base a la variación interanual



observada en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que publique la autoridad competente.

En el caso que el propio participante fallecido haya realizado en vida la totalidad de los gastos por auxilio fúnebre, el monto del auxilio fúnebre se le debe entregar a los beneficiarios que el afiliado haya designado. Si el afiliado fallecido no hubiera cubierto la totalidad de los gastos fúnebres, El Instituto debe devolver el monto de los gastos realizados al familiar o a la persona natural que acredite haber realizado los arreglos y gastos no cubiertos, hasta un monto máximo total señalado en el párrafo anterior. De existir una diferencia se entrega a los beneficiarios que hayan sido designados por el participante fallecido.

#### CAPITULO VI

#### DEL BENEFICIO DE TRANSFERENCIA DE VALORES ACTUARIALES O DE SEPARACIÓN

**ARTÍCULO 73.- BENEFICIO DE TRANSFERENCIA DE VALORES ACTUARIALES O DE SEPARACIÓN.-** Si el participante por cualquier causa diferente a invalidez, vejez o muerte, cesa sus labores en las Instituciones incorporadas a El Instituto, tiene derecho a lo dispuesto en la Ley de Transferencia de Valores Actuariales.

En caso de que un participante cese sus labores y no tenga el o sus beneficiarios derecho a ninguna de las prestaciones previsionales establecidas en esta Ley o a través de la Ley de Transferencia de Valores Actuariales, tienen derecho, según corresponda, a percibir un pago único en concepto de beneficio de separación.

El monto del beneficio de separación se determina como el producto de un Factor de Rescate (F), multiplicado por la suma de las cotizaciones individuales realizadas a El Instituto, actualizadas financieramente mediante la tasa de interés técnica correspondiente.

El Factor de Rescate se determina con base a la fórmula siguiente:

$$F = \text{MAX}(1.50 + 0.05(t - nrs), 0.9)$$

Donde:

F = Es el Factor de Rescate para el Beneficio de Separación.

t = Es el tiempo transcurrido en años desde el momento de su cese de labores como cotizante activo, hasta la fecha en que se solicite el beneficio.

nrs = Es el tiempo, que en el momento del cese como cotizante activo, hubiere faltado para completar los requisitos mínimos para adquirir el derecho a jubilarse voluntariamente.

En ningún caso el Factor de Rescate definido con base a la fórmula anterior podrá ser menor a cero punto nueve (0.9), ni superior a uno punto cinco (1.5).

En el caso de los participantes que cumplan sesenta y cinco años (65) o más, y tengan al menos quince (15) años de cotización al INJUPEMP, pero menos de veinte (20) años cotizados, el beneficio de separación es equivalente al cien por ciento (100%) de lo aportado y cotizado, debidamente actualizado con la tasa de interés técnica correspondiente. Dicho beneficio es otorgado en forma de una renta vitalicia, determinada actuarialmente de conformidad al reglamento que apruebe el Directorio previo dictamen favorable de la Comisión.

En todo caso, el beneficio de separación así otorgado no generará ningún tipo de beneficios ulteriores para dependientes, sean éstos ascendientes o descendientes.

En el caso de un participante pensionado fallecido, el monto de pago único en concepto de beneficio de separación que le hubiere correspondido, se determina como el producto de un Factor de Rescate (F) antes definido, multiplicado por la suma de las cotizaciones individuales realizadas a El Instituto hasta el momento de pensionarse, actualizadas financieramente mediante la tasa de interés técnica respectiva, deduciendo de dicho producto el valor actualizado financieramente de las pensiones efectivamente canceladas al participante, con un procedimiento de cálculo de conformidad a lo que establezca el reglamento respectivo.

La actualización financiera a la que se refiere el presente Artículo, se debe realizar por medio de la capitalización anual de dichas cotizaciones individuales, utilizando una tasa de rentabilidad nominal ponderada efectivamente obtenida por El Instituto y devengada en el periodo en que se realizaron las cotizaciones. Para tales efectos sobre dicha tasa, se debe considerar los costos correspondientes a los gastos

administrativos de El Instituto y el costo de la cobertura de sobrevivencia e Invalidez, que recibiera el participante mientras realizó sus cotizaciones. El cálculo de la tasa referida se debe realizar sustentada en la nota técnica aprobada por la Comisión para tales efectos.

**ARTÍCULO 74.- REINTEGRO DE BENEFICIO DE SEPARACIÓN.-** En caso que un participante reingrese al ámbito de cobertura previsional del INJUPEMP y hubiere hecho uso del derecho de separación establecido en el Artículo 73, está obligado a reintegrar el valor actualizado financieramente, del monto del beneficio de separación correspondiente al participante, previo a la aplicación de las deducciones de obligaciones que hubieran tenido efecto. Dicha actualización financiera debe ser establecida mediante la capitalización anual del monto del beneficio de separación, utilizando las tasas anuales de rentabilidad nominal ponderada obtenidas por El Instituto y devengada efectivamente desde el momento que percibió el referido beneficio, hasta la fecha de pago a El Instituto, de conformidad a lo que establezca el reglamento respectivo.

#### CAPITULO VII

#### DE LAS DISPOSICIONES COMUNES A LOS BENEFICIOS

**ARTÍCULO 75.- DERECHO A LAS PENSIONES.-** El derecho a una Pensión de cualquier naturaleza, se origina cuando el participante o sus beneficiarios se encuentren en los casos establecidos en esta Ley y cumplan los requisitos que la misma determina.

La cuantía de las pensiones se determina de conformidad al Salario Base Mensual correspondiente.

La cuantía de cualquier pensión otorgada no puede ser modificada por efectos de ajuste salarial posterior a la presentación o aprobación del respectivo beneficio.

**ARTÍCULO 76.- FORMA DE PAGO DE LAS PENSIONES.-** Los montos de las pensiones que se otorgan a favor de los pensionados por edad avanzada o invalidez, se pagan por mensualidades vencidas, incluyendo aguinaldo y décimo cuarto mes.

En caso de que por Ley se obligue a El Instituto a incrementar el número de pensiones pagaderas anualmente por

encima del número establecido en las bases actuariales de la Ley de el INJUPEMP y por las cuales cotizó el participante, El Instituto está obligado por el principio de sostenibilidad de los sistemas previsionales, a hacer el ajuste financiero y actuarial respectivo, tanto al régimen de contribuciones como a la cuantía de las mismas en la proporción matemática equivalente. Cualquier ajuste que se haga a las pensiones derivado de la aplicación del presente Artículo, se debe hacer efectivo gradualmente y coincidiendo con las revalorizaciones anuales a las pensiones que sean aplicables, en el entendido de que dicho ajuste es posible en la medida que cada incremento a la pensión individual así lo permita.

**ARTÍCULO 77.- AUDITORIA FÍSICA DEL ESTADO DE LOS PENSIONADOS.-** Para evitar el pago indebido de pensiones de personas ya fallecidas, el INJUPEMP debe realizar al menos una vez cada tres (3) años, la constatación física o prueba de sobrevivencia, de cada pensionado, como requisito para continuar con el pago de la respectiva pensión.

Con tal propósito se debe implementar conjuntamente con dicha gestión el pago de la pensión correspondiente mediante un procedimiento que permita constatar la identidad y el estado físico del pensionado.

**ARTÍCULO 78.- SUSPENSIÓN DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES.-** No se debe continuar pagando ninguna prestación, cuando exista evidencia que el beneficiario la obtuvo fraudulentamente o mediante procedimiento que conlleve vicios técnicos o reconocimientos indebidos de tiempos no trabajados y debidamente cotizados, debiendo el INJUPEMP ejercitar las acciones administrativas y legales que conforme a la Ley le asistan.

**ARTÍCULO 79.- DERECHO PREVALENTE A LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN.-** El participante que primero haya adquirido el derecho a gozar de una pensión por Jubilación, no tiene derecho a que se le conceda una Pensión por Invalidez.

Una vez otorgado un beneficio en los términos de la presente Ley no puede ser concedido nuevamente, exceptuando el auxilio por invalidez parcial referido en el último párrafo del Artículo 55 de esta Ley; de ahí que un beneficio otorgado es un beneficio consumado.

**ARTÍCULO 80.- EXENCIÓN DE IMPUESTOS Y GRAVÁMENES SOBRE PRESTACIONES.-** Las

## Anexo V Ley Marco de Seguridad Social

La Gaceta	REPÚBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M. D. C., 2 DE JULIO DEL 2015	Sección A. Acuerdos y Leyes No. 33,771
<p>solvente y garantice el otorgamiento de prestaciones y servicios previsionales dignos e integrales, a perpetuidad. El Estado es garante del cumplimiento de los Derechos Adquiridos que se deriven del Sistema de Protección Social;</p> <p>11) <b>TRANSPARENCIA:</b> Cumplir con la obligación de educar a la población, rendir cuentas y permitir el acceso a la información pública;</p> <p>12) <b>TRIPARTISMO:</b> La toma de decisiones, con el aporte de los representantes de los trabajadores(as), empleadores(as) y el Estado. Propiciando un liderazgo compartido, responsable y de trabajo en equipo, que impulse el desarrollo y el bienestar integral; y,</p> <p>13) <b>UNIVERSALIDAD:</b> Todos los hondureños(as) y residentes elegibles son sujetos de derecho del Sistema de Protección Social, de conformidad a la progresividad y gradualidad dispuesta en la presente Ley.</p>	<p>normativa aplicable para acceder a las prestaciones y servicios, quienes tienen acceso a la cobertura de sus necesidades, en las diferentes etapas del curso de la vida.</p> <p>Están obligados a contribuir a todos los Regímenes establecidos en el Artículo anterior, exceptuando al Régimen del Piso de Protección Social, con sus aportaciones patronales y cotizaciones individuales, según corresponda a lo establecido en la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás normativas aplicables: Los empleadores(as) y sus trabajadores(as) que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule y de la forma de remuneración; así como la persona jurídica independientemente de la naturaleza económica del empleador(a), empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios. A las aportaciones de patronos y trabajadores(as) se suman las que realice el Estado como patrono, así como las aportaciones solidarias que éste realice al Sistema de Protección Social, en su condición de Estado, para subsidiar grupos de trabajadores(as) en situación de vulnerabilidad socioeconómica.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA</b></p> <p><b>ARTÍCULO 5.- MODELO MULTIPILAR.-</b> El Sistema de Protección Social otorga cobertura frente a las contingencias derivadas de los principales riesgos asociados al curso de la vida de las personas, a través de un modelo de estructura multipilar que provee acceso a planes y programas generadores de prestaciones y servicios que garanticen la protección.</p> <p>El Sistema está integrado por los regímenes siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Régimen del Piso de Protección Social;</li><li>2) Régimen del Seguro de Previsión Social;</li><li>3) Régimen del Seguro de Atención de la Salud;</li><li>4) Régimen del Seguro de Riesgos Profesionales; y,</li><li>5) Régimen del Seguro de Cobertura Laboral.</li></ol>	<p>Los trabajadores(as) que ejerzan una labor remunerada por su propia cuenta y que no requieran la asistencia económica del Estado, están obligados a cotizar al sistema de seguridad social en las condiciones que se establezcan en la Ley del Seguro Social y los reglamentos que para tal fin se aprueben.</p> <p>Los trabajadores(as) están obligados a suministrar a los empleadores(as) y al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Ley, Ley del Seguro Social y demás normativa legal aplicable.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III</b> <b>DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA</b></p> <p><b>ARTÍCULO 6.- PERSONAS PROTEGIDAS Y OBLIGADAS.-</b> Son sujetos de cobertura dentro del Sistema de Protección Social, los hondureños(as) y extranjeros(as) elegibles, que cumplan las condiciones establecidas en la</p>	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO II</b> <b>DEL RÉGIMEN DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL</b></p> <p><b>ARTÍCULO 7.- DEFINICIÓN Y OBJETO DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL (PPS).-</b> El Piso de Protección Social (PPS), es el pilar no contributivo que garantiza el acceso a servicios esenciales y transferencias sociales con énfasis en las personas más pobres y vulnerables. Su enfoque incorpora la extensión universal de la protección social, pero dando preferencia presupuestaria a la atención de la población en situación de pobreza y alta vulnerabilidad.</p>	

El Piso de Protección Social (PPS) constituye la plataforma progresiva para el desarrollo social solidario e incluyente y es el punto de partida para construir la universalización, inclusión y cumplimiento de los derechos al desarrollo social de la población; siendo además, una medida para construir gradualmente el logro de formas contributivas más amplias de protección social; es decir, como medida estructural que da origen a los sucesivos regímenes de protección social que contempla esta Ley.

El Piso de Protección Social (PPS) contempla dos (2) grandes componentes:

- 1) Un conjunto básico de derechos y transferencias sociales esenciales monetarias y/o en especie, como plataforma progresiva para el desarrollo social solidario e incluyente, a fin de garantizar el acceso a prestaciones y servicios esenciales y a la seguridad de oportunidades e ingresos mínimos; y,
- 2) El suministro de un nivel esencial de bienes y servicios sociales, tales como: salud, agua y saneamiento, educación, alimentación, vivienda social, recreación, generación de empleo e inclusión financiera y otros de acuerdo a las necesidades de prioridad nacional.

**ARTÍCULO 8.- BENEFICIOS, PLANES Y PROGRAMAS DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL (PPS).**- Con el propósito de lograr un desarrollo socioeconómico incluyente, equitativo y con vocación gradual y progresiva de universalidad, el Piso de Protección Social (PPS) debe otorgar progresivamente, a través de instituciones públicas, privadas o mixtas, al menos los beneficios siguientes:

- 1) Ingreso básico por niño(a), así como el acceso a otros bienes y servicios, que garanticen el adecuado desarrollo integral de éste(a), incluyendo pero no limitado a los siguientes programas:
  - a) Transferencias Condicionadas, en Dinero o Especie;
  - b) Programas de Desarrollo Integral del Niño(a), con Énfasis en la Primera Infancia;
  - c) Implementos Básicos Escolares;
  - d) Nutrición Escolar;
  - e) Programa de Becas y Asistencia Solidaria; y,
  - f) Otros Beneficios Educativos, de Protección y Cuidado de Menores que se puedan establecer de conformidad a la Ley.

- 2) Planes y Programas que promuevan la Salud Integral;
- 3) Planes y programas que promuevan el empleo, la seguridad alimentaria y nutricional de las familias;
- 4) Planes recreativos que promuevan la prevención, la cultura y el deporte, para el sano esparcimiento para el desarrollo integral de las familias y comunidades;
- 5) Planes asistenciales y hogares temporales, para niños o niñas en situación de abandono o de vulnerabilidad de derechos y otros grupos poblacionales con alto grado de vulnerabilidad socioeconómica;
- 6) Planes asistenciales y subsidios en dinero o especie, que promuevan la inclusión financiera para el arrendamiento, compra, construcción y mejora de vivienda; así como para cubrir el financiamiento de otras necesidades básicas que permitan mejorar el patrimonio y condición socioeconómica de las familias;
- 7) Planes asistenciales para los adultos(as) mayores, personas en situación de viudez, huérfanos(as) menores de edad y los(las) discapacitados(as) con incapacidad total y permanente, debidamente comprobados sus casos y que vivan en extrema pobreza;
- 8) Planes asistenciales en especie que coadyuven a la realización de un sepelio digno para personas de bajos ingresos;
- 9) Creación un Fondo Nacional de Becas para estudiantes con discapacidad; y,
- 10) Otros programas y planes esenciales para la adecuada promoción y protección social de la comunidad, contemplados en el Artículo 45 del Decreto Legislativo No.278-2013 de fecha 21 de Diciembre de 2013.

Los requisitos mínimos, coberturas y demás aspectos que cuantifican y cualifican el otorgamiento de los beneficios y servicios otorgados por el Piso de Protección Social, deben estar definidas en el marco de las leyes, reglamentos y demás normativas de carácter especial que al efecto se emitan, debiendo observar los principios de focalización, priorización y transparencia.

**ARTÍCULO 9.- ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL (PPS).**-

**TÍTULO III**  
**DEL RÉGIMEN DEL SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL**

**ARTÍCULO 12.- OBJETO Y BENEFICIOS.-** El Régimen de Previsión Social, tiene por objeto garantizar los medios económicos de subsistencia, ante la ocurrencia de la invalidez, vejez o muerte.

Para el cumplimiento de su objetivo, el Régimen del Seguro de Previsión Social debe otorgar sus prestaciones en el ámbito de los pilares siguientes:

- 1) **PILAR DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA:** Es un plan de carácter contributivo, cuyo objetivo es proporcionar coberturas de acuerdo al esfuerzo de contribución, ante las contingencias derivadas de la Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), para todos sus afiliados y sus dependientes, basado en la distribución actuarial y solidaria de los riesgos, según lo que establezca la Ley del Seguro Social y demás normativa legal aplicable, siendo el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) quien presta y administra los beneficios de dicho pilar; y,
- 2) **PILAR COMPLEMENTARIO DE CUENTAS INDIVIDUALES:** Está constituido por el conjunto de prestaciones y servicios que en materia previsional, deben ser contratadas por los empleadores(as) y/o trabajadores(as), a través de la Capitalización Individual en Cuentas, de forma obligatoria y complementaria a los demás pilares y voluntariamente en lo que exceda al porcentaje que disponga la Ley, así como por aquellas coberturas que administren instituciones especializadas por delegación de los diferentes regímenes de aseguramiento, a fin de garantizar los objetivos de la presente Ley.

**ARTÍCULO 13.- FINANCIAMIENTO DEL RÉGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL.-** Cada uno de los pilares que constituyen el Régimen de Previsión Social, debe ser financiado conforme a los criterios siguientes:

- 1) **PILAR DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA:** Para el financiamiento de las coberturas previsionales del presente pilar, están obligados a contribuir: El Estado, los Empleadores(as) y los Trabajadores(as), en el marco

de lo que disponga la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La tasa total de contribución patronal e individual, debe ser determinada en la Ley del Seguro Social, tomando como base por primera vez, la Contribución Patronal e Individual del tres por ciento (3%) de la Ley del Régimen de Aportes Privados (RAP) contenida en el Decreto 107-2013, el tres por ciento (3%) contribuido al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), establecido en la Ley del Seguro Social, contenida en el Decreto Legislativo No.140 del 19 de Mayo de 1959 y sus reformas. Más el aporte solidario del Estado del cero punto cinco por ciento (0.5%), según lo dispuesto en el Artículo 45 de la presente Ley.

La referida cotización debe realizarse, tomando como base el techo de cotización establecido en la Ley del Seguro Social, el cual por primera vez debe ser igual al salario mínimo en su nivel más alto inicialmente debe ser igual a un salario mínimo en su nivel más alto. El referido techo debe ser actualizado anualmente tomando como base el crecimiento del Producto Interno Bruto y el comportamiento del Índice de Precios al Consumidor, como medida de inflación, ambos índices determinados por el Banco Central de Honduras.

Para el caso las empresas con menos de diez (10) trabajadores(as), cuyos empleadores(as) ni trabajadores(as) cotizan al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), la implementación de la referida obligación respecto al Pilar de Capitalización Colectiva de aportar el uno punto cinco por ciento (1.5%) patronal y de cotizar el uno punto cinco por ciento (1.5%) individual, es de aplicación gradual, a partir de Enero de 2018 en los términos que acuerde el Consejo Económico Social (CES).

Las reservas constituidas por el Pilar de Capitalización Colectiva, producto de las contribuciones estatales, aportaciones patronales, cotizaciones individuales, herencias, legados, donaciones y demás recursos económicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), son valores exclusivamente destinados al coorganiamiento de las prestaciones, servicios y demás gastos operativos aplicables en el marco de lo establecido en la presente Ley, la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos; y,

- 2) **PILAR COMPLEMENTARIO DE CUENTAS INDIVIDUALES PREVISIONALES.** Los trabajadores(as) y empleadores(as), deben realizar sus contribuciones a las Cuentas Individuales de Capitalización

para efectos previsionales, en el marco de lo que disponga la Ley del Seguro Social, Ley de Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, sus Reglamentos y demás normativas que sean aplicables. Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de lo establecido en el Título VI "Del Régimen del Seguro de Cobertura Laboral", de la presente Ley, las aportaciones del empleador(a) y las cotizaciones obligatorias a cargo del trabajador(a), destinadas a pensiones en el marco del presente Pilar, deben ser realizadas aplicando los porcentajes de aportación y cotización que establezca la Ley del Seguro Social sobre el excedente del Salario Sujeto de Cotización que supere el Techo de Contribución correspondiente, que por primera vez será equivalente a tres (3) salarios mínimos en su nivel más alto. Posteriormente el Techo de Cotización se actualizará anualmente tomando como base el crecimiento del Producto Interno Bruto y el comportamiento del Índice de Precios al Consumidor como medida de inflación, ambos índices publicados por el Banco Central de Honduras.

Los fondos constituidos en cuentas individuales, a través del presente Pilar, deben ser destinados a mejorar los beneficios de los regímenes y pilares precedentes, en función del ahorro individual, sean éstas voluntarias u obligatorias.

**ARTÍCULO 14.- GESTIÓN Y ASEGURAMIENTO DEL RÉGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL.-** El aseguramiento y la gestión de las prestaciones del Régimen de Previsión Social que se deriven del Pilar de Capitalización Colectiva y otros regímenes de aseguramiento público que requieran de la constitución de reservas técnicas y matemáticas, está a cargo del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), por mandato constitucional, conforme los alcances que determine la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás normativa que le sea aplicable.

La gestión de las cuentas individuales que sean necesarias para la correcta y transparente gestión del Pilar Complementario de Capitalización Individual deben estar a cargo de instituciones autorizadas como Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantía, sean públicas, privadas o mixtas, con o sin fines de lucro, especializadas en la administración de fondos previsionales y cesantía, ya sea una institución del sistema financiero constituida para este propósito o bajo cualquier otra figura autorizada por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), en el marco de las condiciones que establezca la Ley especial que regule a dichas instituciones.

El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP),

el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA) y el Instituto de Previsión Militar (IPM), deben continuar gestionando las prestaciones contributivas de sus afiliados previstas en las leyes orgánicas de dichas instituciones previsionales.

El Estado es garante del cumplimiento de derechos adquiridos que se deriven de las diferentes leyes de los Institutos de Previsión Social.

#### **TÍTULO IV DEL RÉGIMEN DEL SEGURO DE ATENCIÓN DE LA SALUD**

##### **CAPÍTULO I DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 15.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.-** El Régimen del Seguro de Atención de la Salud, tiene como propósito que todas las personas que forman parte de la población, tengan acceso equitativo a las prestaciones y servicios integrales que necesitan a lo largo del curso de la vida, en el marco del ejercicio efectivo del derecho fundamental de la Salud, con calidad y sin dificultades financieras. El Régimen se materializa con el acceso a un Conjunto Garantizado de Prestaciones y Servicios de Salud, para toda la población, proporcionando medidas de promoción, prevención, curación, rehabilitación y/o apoyo de todas las patologías, incluyendo enfermedades terminales, crónicas discapacitantes y/o catastróficas, en el marco del Conjunto Garantizado de Prestaciones y Servicios de Salud definido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud y demás directrices de control y regulación de los servicios integrales de la salud, que para tales fines se establezcan.

##### **CAPÍTULO II DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, RECTORÍA Y SUPERVISIÓN**

**ARTÍCULO 16.- SISTEMA NACIONAL DE SALUD.-** El Sistema Nacional de Salud, comprende las funciones de rectoría, financiamiento, aseguramiento y provisión de servicios de salud. Está constituido por todas las organizaciones e instituciones, incluyendo los recursos y servicios, cuyo objetivo principal consiste en cuidar, atender y mejorar de forma integral la salud de la población, dando preferencia a la prevención y a la atención primaria de la salud.

Para garantizar la suficiencia de prestaciones y servicios de salud a la población, a través del Sistema Nacional de Salud, el mismo debe contar con al menos los componentes siguientes:

planificación operativa, en lo que respecta a la cobertura del Seguro de Atención de la Salud, a los (las) afiliados(as) subsidiados(as) que resulten cubiertos a través del Plan para la Promoción de la Solidaridad y del Auxilio Recíproco (Plan PRO-SOLIDAR) establecido en el Artículo 43 de esta Ley. En todo caso, la totalidad de la contribución que sea pagada por dichos(as) afiliados(as), debe ser honrada mediante una aportación per cápita que sea suficiente y sostenible financieramente y financiada con nuevas fuentes de ingresos de ser necesario, para cubrir el Conjunto Garantizado de Prestaciones y Servicios Cubiertos, sin que pueda darse una cobertura mayor a la otorgada para un(a) trabajador(a) asalariado(a) cotizante del Pilar Contributivo, evitando los subsidios cruzados entre los fondos y sus respectivos asegurados.

#### **TÍTULO V DEL RÉGIMEN DEL SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 25.- OBJETO.-** El Régimen del Seguro de Riesgos Profesionales, tiene el propósito de proteger integralmente al (la) trabajador(a) ante la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la reparación del daño económico que pudiere causarle a él (ella) y a sus familiares, conforme lo que disponga la Ley del Seguro Social, el Código de Trabajo, sus Reglamentos y demás normativa aplicable.

**ARTÍCULO 26.- ASEGURAMIENTO OBLIGATORIO.-** Son sujetos(as) de cobertura obligatoria del Seguro de Riesgos Profesionales, las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador(a), empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios.

También son sujetos de cobertura de este seguro, los (las) trabajadores(as) independientes o en condiciones especiales de empleo que en el marco de la Ley del Seguro Social deban afiliarse al Seguro de Riesgos Profesionales, así como aquéllos que se afilien voluntariamente y/o los que sean cubiertos a través del Plan PRO-SOLIDAR.

Es obligatorio para todo(a) empleador(a) la contratación del seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mismo que debe ser contratado por éste(a) con

el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) o con las empresas aseguradoras que estén autorizadas para operar en este ramo, conforme lo establezca la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás normativa aplicable. En caso contrario, cuando sobrevenga un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que derive en el pago de beneficios al trabajador(a) o sus beneficiarios(as), sin que el (la) trabajador(a) se encuentre cubierto(a) de acuerdo a Ley, los (las) empleadores(as) están obligados(as) a pagar al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), la totalidad de los capitales constitutivos y demás gastos relacionados, de corto, mediano y largo plazo, que se deriven de los beneficios concedidos por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) en el marco de la presente Ley, la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

**ARTÍCULO 27.- PREVENCIÓN.-** La Ley del Seguro Social, el Código de Trabajo y su reglamentación debe establecer la normativa de prevención de los riesgos profesionales y la reparación de los daños derivados del y en ocasión del trabajo.

**ARTÍCULO 28.- REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DEL SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES.-** El Reglamento del Régimen del Seguro de Riesgos Profesionales, emitido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) debe establecer la lista de enfermedades profesionales indemnizables, conjuntamente con las ocupaciones en que éstas puedan ser contraídas. Dicha lista, no limitativa debe contener por lo menos las enfermedades enumeradas en los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### **TÍTULO VI DEL RÉGIMEN DEL SEGURO DE COBERTURA LABORAL**

##### **CAPÍTULO I DEL OBJETO, ALCANCE, FINANCIAMIENTO Y BENEFICIOS**

**ARTÍCULO 29.- OBJETO Y ALCANCE.-** El Régimen del Seguro de Cobertura Laboral, tiene como objeto propiciar el pago efectivo y obligatorio del auxilio por cesantía que se deriva del Código del Trabajo, la creación de la compensación por antigüedad laboral y otros servicios que puedan generarse al (la) trabajador(a), derivados de la constitución efectiva de una reserva laboral establecida a su nombre.

pppppppp



**ARTÍCULO 30.- FINANCIAMIENTO Y BENEFICIOS.-**

Para cumplir su propósito, el Régimen del Seguro de Cobertura Laboral, contempla la Reserva Laboral de Capitalización Individual, constituida mediante aportaciones patronales obligatorias equivalentes al cuatro por ciento (4%) mensual del Salario Ordinario, en base a un techo de cotización obligatoria que inicialmente es de tres (3) salarios mínimos en su nivel más alto; y posteriormente el techo de cotización se debe actualizar anualmente, tomando como base el crecimiento del producto interno bruto y el comportamiento del índice de precios al consumidor como medida de inflación, ambos determinados por la autoridad competente y debe ser actualizado anualmente en base a la variación interanual en el Índice de Precios al Consumidor (IPC), que publique la autoridad competente. Las cotizaciones así realizadas por el (la) patrono(a), deben ser abonadas a nombre del (la) trabajador(a) en la cuenta individual correspondiente, dentro la Subcuenta de Reserva Laboral, gestionadas por las entidades autorizadas por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) como Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías y, elegidas libremente por cada trabajador(a). En el caso de las empresas que tengan menos de diez (10) trabajadores(as) están exentos de esta obligación hasta Enero del 2018, su incorporación se debe hacer a partir de dicha fecha conforme a los parámetros de gradualidad definidos por el Consejo Económico y Social (CES).

Las disposiciones de uso y disposición de la Reserva Laboral de Capitalización Individual, para los diferentes casos o circunstancias de terminación de la relación del trabajo, deben regirse conforme lo establecen los Artículos 120 reformado, 120-A y 120-B del Código del Trabajo, así como por el Reglamento Especial que para tales efectos apruebe la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, previa recomendación del Consejo Económico y Social (CES). Los fondos constituidos a través de dichas reservas deben ser administrados conforme a lo que disponga la presente Ley, la Ley del Seguro Social, la Ley de Administración de Fondos de Pensiones y Cesantías, sus Reglamentos y demás normativas que sean aplicables.

Los (las) empleadores(as) deben cotizar a la respectiva Subcuenta de Reserva Laboral de un(a) trabajador(a) hasta que la cuenta respectiva alcance un monto equivalente al monto del auxilio de cesantía previsto en los artículos 102 y 120-A del Código de Trabajo, en su nivel máximo. El (la) empleador(a) debe reanudar las cotizaciones de aquellos(as) trabajadores(as) que por aumento de sus percepciones ordinarias tengan derecho a recibir un monto mayor por auxilio de cesantía.

Todos los(las) trabajadores(as) asalariados(as) deben contar con una subcuenta de Reserva Laboral de Capitalización Individual, la cual no puede ser sustituida ni modificada en términos distintos a lo que establece el presente Artículo, por ninguna disposición o convención pactada entre particulares, de carácter individual o colectivo.

Los (las) empleadores(as) que al entrar en vigencia esta Ley, ya tuviesen pactado, por acuerdos individuales o colectivos o, por leyes especiales, el pago anual del auxilio de cesantía, están obligados(as) a constituir la Reserva de Capitalización Individual deduciendo la misma del pago acordado o en su defecto conforme a lo convenido entre las partes.

En los casos en que el (la) trabajador(a) quede desempleado(a) y tenga obligaciones de deuda por cuotas de vivienda derivadas de programas de crédito social u otros programas sociales de crédito, se debe utilizar parte de los recursos para amortizar dicho crédito de conformidad con la reglamentación especial a efecto de proteger al (la) trabajador(a) y su familia.

Los (las) empleadores(as) de las Microempresas definidas en el Artículo 120 del Código del Trabajo, deben abonar a las subcuentas de Reserva Laboral de Capitalización Individual de cada uno de sus trabajadores(as), el porcentaje que determine el Consejo Económico y Social (CES).

El valor constituido por el (la) patrono(a) como prima de antigüedad la debe recibir el (la) trabajador(a) al cesar su relación laboral por cualquiera de las causas señaladas en el Código del Trabajo en la que proceda el pago de dicha prima, así como lo que se dispone en la presente Ley.

La reserva laboral de capitalización individual prevista en este Artículo, así como el uso y disposición de los recursos de conformidad con lo establecido en los artículos 120 reformado, 120-A y 120-B del Código de Trabajo, inclusive los derechos adquiridos previamente por los (las) trabajadores(as), se deben solventar en los términos previstos por estas disposiciones, previo a sus reformas.

Las disposiciones contempladas en el presente Capítulo, no le son aplicables a los (las) trabajadores(as) regulados por la Ley del Servicio Civil, así como a los (las) empleados(as) y funcionarios(as) públicos de órganos desoconcentrados y otras entidades públicas sujetas a modalidades de contratación y normativas especiales.

La Ley de Seguro Social, sus Reglamentos y demás normas que se dicten para tal fin, deben regular la afiliación de los (las) trabajadores(as) a través del Plan PRO-SOLIDAR, así como lo relacionado a su sistema simplificado de selección, registro y cotización.

#### **ARTÍCULO 44.- FINANCIAMIENTO DEL PLAN.-**

Para el financiamiento de los beneficios que se derivan del Plan PRO-SOLIDAR, créase el Fondo del Plan para la Promoción Solidaria y del Auxilio. El Fondo del Plan PRO-SOLIDAR debe ser constituido y fortalecido con el equivalente a los ingresos siguientes:

- 1) Aportación Solidaria del Estado como tal, constituida por el valor resultante de aplicar un veinte por ciento (20%) sobre la totalidad de los cánones, tasas y similares generados por las nuevas concesiones otorgadas por el Estado de Honduras a terceros, a partir de la vigencia de la presente Ley, independientemente de su naturaleza u origen;
- 2) Aportación Solidaria del Estado como tal, constituida por el valor resultante de aplicar un cincuenta por ciento (50%) sobre la totalidad de nuevos ingresos que se produzcan al presupuesto nacional, producto de la cancelación, disminución, finiquito o vencimiento de las exoneraciones fiscales, que se produzcan a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley;
- 3) Las aportaciones solidarias adicionales que se consignen en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República para los objetivos de Universalización de la Cobertura a través del Plan PRO-SOLIDAR; y,
- 4) Otras fuentes de financiamiento tales como: Contribuciones, cuotas, cotizaciones y/o subvenciones personales o institucionales que sean aplicables conforme a Ley para lograr la afiliación de grupos y gremios; Préstamos, Donaciones, Herencias y Legados, así como la cooperación nacional e internacional de procedencia lícita, de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas; y las demás que se obtengan legalmente a cualquier título.

**ARTÍCULO 45.- BASE MÍNIMA DEL APORTE SOLIDARIO DEL ESTADO.-** En ningún caso el aporte solidario del Estado, puede ser menor al equivalente de la suma del cero punto cinco por ciento (0.5%) del total de aportaciones

patronales y cotizaciones individuales que se realicen al Régimen del Seguro Previsional, más el cero punto cinco por ciento (0.5%) del total de aportaciones patronales y cotizaciones individuales que se realicen al Régimen del Seguro de Atención de la Salud, según lo dispuesto en el Artículo 55-A de la Ley del Seguro Social contenida en el Decreto Legislativo No.140 del 19 de mayo de 1959 y sus reformas, calculados sobre la base del año inmediato anterior.

La Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, debe presentar anualmente al Consejo de Seguridad Social (CSS), un informe en el cual se detalle los pagos realizados y su base de cálculo.

El aporte solidario en el marco de la presente Ley, sea erogado por el Estado para los distintos regímenes del sistema de protección social, debe ser considerado como parte de la obligación derivada del Artículo 143 de la Constitución de la República y del Artículo 55-A de la Ley del Seguro Social.

**ARTÍCULO 46.- DESTINO, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE LOS FONDOS DEL PLAN PRO-SOLIDAR.-** Los Fondos del Plan PRO-SOLIDAR, deben ser destinados única y exclusivamente para los fines siguientes:

- 1) Setenta por ciento (70%), del monto total recaudado, para incentivar y promover gradual y progresivamente la cobertura universal de trabajadores(as) de bajo ingreso y alta vulnerabilidad socioeconómica;
- 2) Veinte por ciento (20%) para el financiamiento de centros de día y hogares temporales, para niños(as) y personas de la tercera edad en situación de abandono o de vulnerabilidad de derechos; y,
- 3) Diez por ciento (10%) para la creación, mantenimiento e infraestructura física, equipamiento y capacitación con fines preventivos y deportivos de protección social.

Los valores que constituyen el Fondo del Plan para la Promoción Solidaria del Deporte y del Auxilio Recíproco (Plan PRO-SOLIDAR), son distintos e independientes de la hacienda pública, desde el momento de su recaudo y deben ser depositados en el Banco Central de Honduras (BCH) o en uno o más Bancos del Sistema Financiero Nacional, para ser contabilizados e invertidos separadamente, según corresponda a los fines enunciados en los numerales anteriores, a través de un Fideicomiso de Administración especializado e