

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

Dirección de Estudios de Post grado  
Maestría en Administración de Empresas  
PROMOCIÓN XX



## ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL RECURSO FINANCIERO EN LOS SISTEMAS DE JUBILACIÓN Y PENSIÓN EN HONDURAS

SUSTENTADA POR:

LIC. DENIA CRUZ DE MORAZAN

TESIS PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA  
OPTAR AL GRADO DE MASTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON  
ORIENTACIÓN EN FINANZAS

ASESOR

DR. WILFREDO IRIAS

Ciudad Universitaria, Noviembre 2007

## AUTORIDADES UNIVERSITARIAS



**RECTOR:**

**DOCTOR. RAUL ANTONIO SANTOS**

**SECRETARIO GENERAL**

**ABOGADO. ADALID REYES RODRIGUEZ**

**DIRECTORA DEL SISTEMA DE ESTUDIO DE POSTGRADO:**

**LIC. MARGARITA OSEGUERA DE OCHOA**

**DECANA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**MAE. BELINDA FLORES DE MENDOZA**

**COORDINADOR GENERAL DE LA MAESTRIA EN ADMINISTACION DE EMPRESAS**

**MAE. GUSTAVO RODRIGUEZ**

Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, Noviembre, 2007

Ciudad Universitaria

## DEDICATORIA

El presente trabajo de Tesis de Maestría en Administración de Empresas está dedicado a Dios que es el motor que guía mis pasos para cumplir la realización de mis metas, a mi Madre (QDDG), por su gran esfuerzo por hacer de mi persona, alguien en la vida, por su apoyo incondicional durante todo el tiempo que estuvo a mi lado.

A mi familia por brindarme siempre su apoyo, consuelo y comprensión durante este periodo de formación académica.

A los catedráticos y asesores por compartir sus conocimientos y ser parte de mi formación, a mis compañeros con los cuales compartimos grandes experiencias a lo largo de este periodo tanto profesionales como personales y a todas las personas que de una u otra manera me brindaron apoyo en el desarrollo de este proyecto de vida académico.

## AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a cuantas personas han hecho posible la realización del presente trabajo con cita especial a mis asesores de tesis quienes contribuyeron a la elaboración, porque con sus exigencias pedagógicas, despertaron en mí el espíritu de superación.

A las instituciones de fondos de jubilación y pensión analizadas en la investigación a Comisión Nacional de Bancos y seguros, por su apoyo en brindar información que contribuyo al desarrollo del presente estudio.

**LIC. DENIA CRUZ DE MORAZAN**

# INDICE GENERAL

	Pág. No.
Portada	
Autoridades	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	
Introducción	1
<b>CAPITULO 1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION</b>	
1.1 Antecedentes	2
1.2 Planteamiento del Problema	8
1.3 Preguntas del estudio	9
1.4 Objetivos	10
1.5 Justificación del Estudio	10
1.5.1 Aporte y beneficio social del estudio	11
1.5.2 Aporte a otras áreas de estudio	11
1.5.3 Beneficio metodológico	12
1.6 Alcances y limitaciones	12
<b>CAPITULO 2: MARCO DE REFERENCIA</b>	
2.1 Marco Conceptual	13
2.1.1 Definiciones y conceptos más utilizados en el estudio	13
2.2 Marco Contextual	18
2.2.1 Estudio sobre el tema a nivel mundial, hallazgos principales	18
2.2.2 Estudio sobre el tema a nivel local, hallazgos principales	26
2.3 Las variables de estudio	37
2.3.1 Variable independientes	37
2.3.2 Variables dependientes	37
2.3.3 Relación entre las variables	37

2.4 Hipótesis del Estudio	38
2.4.1 Hipótesis general	38
2.4.2 Hipótesis operacionales	38
2.5 Generación de indicadores	39

### **CAPITULO 3: DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION**

3.1 Definición del tipo de estudio	40
3.2 Determinación del universo y muestra del estudio	41
3.2.1 Técnicas de muestreo	41
3.2.2 Determinación cuantitativa y cualitativa de la muestra	43
3.3 Método para recopilar información	
3.3.1 Elección del instrumento para recopilar información	44
3.3.2 Procedimiento para diseñar el instrumento	44
3.3.2.1 Determinar la información requerida	45
3.3.2.2 Determinar el contenido de cada pregunta	46
3.3.2.3 Determinar la forma de respuesta de cada pregunta	47
3.3.2.4 Determinar la secuencia de las preguntas	47
3.3.2.5 Probar y evaluar el instrumento	48

### **CAPITULO 4: ELABORACION DE INFORME DE LA INVESTIGACION**

4.1 Descripción de la información obtenida	49
4.1.1 Gestión Administrativa	49
4.1.1.1 Creación o Fundación	49
4.1.1.2 Estructuras administrativas	54
4.1.1.3 Cobertura del Sistema	57
4.1.1.4 Obligaciones y deberes del Sistema	59
4.1.1.5 Elementos de los planes de Jubilación y Pensión	59
Aportaciones	60

Prestaciones	60
Contingencias	64
4.1.1.6    Requisitos de ingreso	64
4.1.1.7 Deberes de los Afiliados	66
4.1.2    Productos o Beneficios	67
Prestaciones	68
4.1.2.1 Jubilación	68
4.1.2.2 Pensión por Invalidez	69
4.1.2.3 Pensión por Muerte	70
4.1.2.4 Separación del sistema	71
Servicios	74
4.1.3    Administradora del fondo de Pensiones (AFP)	76
4.1.4    Captación de Recursos Financieros (Financiamiento)	79
Aportaciones	80
Portafolios de Inversión	82
Ingresos por Servicios	82
4.1.5    Inversión	82
Análisis reglamento para inversión CNBS	82
4.1.6    Efectos Política Fiscal y Monetaria a los Fondos	86
Beneficio Fiscal	86
4.1.7    Ente Reguladores de las operaciones	87
4.1.8    Elementos de estudios técnicos actuariales	90
4.2    Verificación de las Hipótesis	91
4.3    Pronostico	94
<b>CAPITULO V CONCLUSIONES</b>	<b>96</b>
<b>CAPITULO VI RECOMENDACIONES</b>	<b>98</b>
<b>CAPITULO VII BIBLIOGRAFIA</b>	<b>99</b>
Glosario	100
Anexos	106

## INTRODUCCION

La presente tesis investigativa es desarrollada para contribuir a ampliar y enriquecer el conocimiento actual sobre la Gestión del Recurso Financiero en los Sistemas de Jubilación y Pensión en Honduras, regulados por Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

El objetivo principal es brindar al lector un panorama general de la situación actual en el mercado nacional, con respecto a mecanismos de captación de recursos financieros e inversión de sus reservas, buscando asegurar retornos futuros a sus agremiados, estrategias de regulación y supervisión y analizar las alternativas privadas (AFP) autorizadas a operar.

El estudio se desarrollo con cuatro capítulos en los cuales se profundizo en la temática a conocer sobre el tema de investigación “Análisis de la Gestión del Recurso Financiero en los sistemas de jubilación y pensión en Honduras”, El primer capitulo se desarrollo el planteamiento del problema definiendo los objetivos del estudio alcances y limitaciones; en el segundo capitulo se desarrolla el tópico del marco de referencia, definiendo conceptos, analizando estudios previos y estableciendo variables, Hipótesis de estudio; tercer capitulo contiene el diseño metodológico de la investigación, definiendo el tipo de estudio a realizar y el método para recopilar información, utilizando fuentes primarias por medio de entrevistas a gerentes y empleados de las empresas en estudio, sondeo de satisfacción por medio de cuestionario a los afiliados, fuentes secundarias, como ser leyes que regulan el sistema y estudios previos de organismos internacionales; En el cuarto capitulo se desarrolla análisis de la información obtenida, finalizando con conclusiones y recomendaciones del estudio.

En el transcurso del desarrollo, los principales obstáculos obtenidos se dieron en la obtención de información debido a la poca disponibilidad de las empresas en brindar apoyo, a pesar de ello se lograron los objetivos propuestos, considerando que el crecimiento de este sistema dependerá del grado de importancia que el estado y la empresa privada brinde para su fortalecimiento y desarrollo.



## CAPITULO I : PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

### 1.1 Antecedentes

La evolución de los sistemas de previsión social como política pública ha presentado grandes crisis, lo que manifiesta la incapacidad del estado en desarrollar estrategias que busquen reducir la problemática actual, esta crisis es ocasionada en gran parte por la limitada cobertura poblacional de estos sistemas de previsión, los bajos niveles de pensiones y el progresivo envejecimiento de la población<sup>1</sup>.

El origen de la seguridad social formal se remonta a la década de 1880 en Alemania con la iniciativa del canciller Otto Von Bismarck para crear instituciones que ordenaran el tratamiento de las contingencias de invalidez, vejez y muerte. El mecanismo utilizado fue la contribución obligatoria sobre el salario real o una porción importante del mismo para los empleados del sector privado. El seguro social o modelo Bismarckiano se extendió en el siglo siguiente en una parte importante del mundo.

En América Latina, las instituciones de la seguridad social evolucionaron en el transcurso del siglo pasado. En las dos últimas décadas, se observó una modificación en la forma de organización de la previsión social. La diversidad de modelos derivados de las múltiples combinaciones abiertas refleja las formas que encuentran las distintas sociedades para organizar la previsión social de acuerdo con sus factores políticos, culturales, sociales y económicos.

En el año 1981, Chile abrió el proceso de reforma de los sistemas de pensiones de la región con la incorporación del modelo de capitalización individual obligatoria de los ahorros provisionales de los ciudadanos, administrados por empresas privadas, cuyos activos se invierten en los mercados de capitales locales y una porción menor en los mercados financieros internacionales. En las dos décadas siguientes, el modelo de

---

<sup>1</sup> Fuente PNUD, CEPAL Y BCIE.

reforma se extendió a otros de América Latina conservando características propias, de acuerdo con los diseños nacionales.

Los sistemas de pensiones en Centroamérica tienen varias características comunes que les restan efectividad: benefician a un porcentaje muy reducido de la población y, ante los bajos ingresos de los afiliados, las contribuciones también son bajas, generando en el futuro una pensión reducida.

En Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador, los regímenes son más recientes y es mayor la cantidad de trabajadores que cotizan en relación con los pensionados. Por ejemplo, Honduras tiene 19 activos por cada jubilado. La baja cobertura de los sistemas es la constante, tal es en el caso de Nicaragua, donde solo 17% de la población económicamente activa (PEA) está cubierta, mientras que Costa Rica, el país con mayor cobertura, tiene 45% de la PEA.

Los sistemas de jubilación en Honduras, están jugando un papel de vital importancia en nuestra sociedad actual, en vista que la minoría de la población económicamente activa es la que goza de un beneficio de jubilación y pensión que garantice una vejez digna.

El sistema de pensiones que cubre el 82% de la población amparada por un plan de jubilación y pensión a nivel nacional, es el sistema de invalidez Vejez y Muerte del IHSS, el cual fue creado en 1959 y entro en operación en octubre de 1962, debido a que los techos de cotización son bajos y no existen medios automáticos para ajustarlo. Las prestaciones que ofrece son pensiones por invalidez, pensión por viudez y una pensión por orfandad (por muerte del progenitor o encargado), las que no garantizan una calidad de vida del pensionado ya que no logra satisfacer las necesidades básicas.

Existen otros sistemas públicos, que administran el restante 18% de la población amparada por fondos de jubilación y pensión los cuales son: Instituto Nacional de Jubilados y pensionados, empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP), Sistema de Previsión Militar, INPREMA, INPREUNAH (UNAH), Plan de asistencia Social del Banco Central de Honduras y Banco Centro Americano de Integración Económica (BCIE).

La evolución de estos sistemas no tienen sus orígenes en nuestra cultura latinoamericana se encuentran varias culturas de la antigüedad que se destacaron y dieron inicio a movimientos de solidaridad:

**Egipto;** se crearon las Instituciones de defensa y de ayuda mutua, que tenían como objetivo prestar auxilio en caso de enfermedad, como el servicio de salud pública, financiado por impuesto especial.

**Babilonia;** se obligaba a los dueños de los esclavos al pago de los honorarios a los médicos que los atendían en casos de enfermedad.

**Grecia;** los ciudadanos que por sus limitaciones físicas no podían subvenir a sus necesidades eran auxiliados, y educados los hijos de quienes habían perecido en defensa del Estado. Las Erans consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua. Las Hetairas tuvieron también existencia en Grecia, cuando el trabajo estuvo a cargo de los esclavos.

**Roma; surgieron los:**

a) Collegia corpora officie: asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a los colegiados y a sus familiares, que asumían la obligación de atender a sus funerales. Los collegia subsistieron hasta la caída de Roma por las invasiones de los bárbaros.

b) Las guildas, fueron asociaciones de asistencia mutua, unidas por el juramento de ayudar y socorrer en circunstancias a enfermos, apoyadas en la solidaridad.

**En los países del cercano y medio Oriente;** surgieron los:

Wakouf, el fundador y sus miembros dedicaban sus propiedades a Dios y ofrecían sus rentas a los hombres pobres, mendigos.

## **Acontecimientos en las culturas antiguas Americanas**

En el Tahuantinsuyo los Incas garantizaron el derecho a la vida mediante la satisfacción plena de las necesidades físicas primordiales, como la alimentación, vestido, vivienda y salud, que equivalía a la supresión del hambre y la miseria, causados por las desigualdades sociales y por la naturaleza y por el mismo hombre.

Un sentido comunitario inspirado en la solidaridad, permitía que los miembros del ayllu, después de cumplir con sus labores comunales, lo hicieran en los topos correspondientes a otros miembros del ayllu, que requerían tal ayuda.

Se ha comprobado que el calpulli, versión mexicana del ayllu, cumplían determinadas funciones de previsión, cuando el jefe del calpulli o cualquiera de sus miembros se enfermaban, sufrían accidentes o recibían lesiones en la guerra, tenían derecho a seguir percibiendo la parte de los productos que sacaban.

## **Los primeros sistemas de seguridad social**

Al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en el absoluto desamparo frente a los riesgos y contingencias sociales, los empleadores no se consideraban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, etc. Por consiguiente, los obreros en esa situación, debían atender con sus bajos salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica a sus mujeres y a sus hijos menores. Obviamente, el conjunto de estos aportes resultaban insuficientes para cubrir esos requerimientos. Fue así que surgieron los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.

**1. Ahorro Privado.-** (ahorro particular) cuando una persona reserva parte de sus ingresos ordinarios, y renuncia a determinadas satisfacciones inmediatas. Se trataba y se trata de una previsión de carácter individual, en la que está ausente el principio de solidaridad.

En el siglo XVII había libre disponibilidad de dinero. Se crearon una especie de banco, como los sueldos eran bajos y no generaban intereses, decayó.

Su característica: individualismo.

Ej.: Sistema privado de pensiones:

a) Ventajas:

Se puede disponer de las sumas ahorradas cuando lo considere oportuno.

b) Desventajas:

Debido a los malos ingresos de los trabajadores no existía forma de ahorrar por que las personas dedicaban casi la totalidad de sus ingresos a satisfacer sus necesidades esenciales (alimentación).

**2. El Mutualismo.-** Sistema de ayuda mutua, mediante la creación de asociaciones entre miembros de determinadas colectividades para asumir ciertos riesgos y contingencias sociales, como la vejez, invalidez, enfermedad y muerte, a través de las aportaciones de sus miembros.

Eran asociaciones típicamente provisionales. Funcionaron inicialmente en forma oculta y **subrepticia** en los albores del siglo XIX. Tales asociaciones organizadas, algunas de las cuales todavía subsisten, agrupan a profesionales, magistrados, comerciantes, artesanos y profesores.

En el mutualismo está ausente el propósito de lucro, inspirándose en el principio de la solidaridad, el cual serviría de base y antecedente de lo que hoy conocemos como la seguridad social.

Los aportantes eran personas de escasos recursos. Las asociaciones que se constituyeron, eran de carácter voluntario, lo que concretaban la ayuda a un reducido número de afiliados.

**3. Seguro Privado.-** Aparece a fines del Siglo. XX como contrato de derecho privado. Está ausente el principio de la solidaridad, tuvo su explicación en la insuficiencia de las asociaciones de socorros mutuos, se encontraron en la imposibilidad de atender con la amplitud debida los riesgos y contingencias sociales. El seguro privado hizo posible incluir dentro de sus alcances a numerosos grupos de personas de distintas actividades y cumplir con su cometido, utilizando el reaseguro. Incluso muchas empresas recurrieron para asegurar a sus trabajadores contra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Aun cuando el seguro privado estuvo y está muy lejos de solucionar los problemas derivados de los infortunios laborales y que, actualmente, sólo recurren a él personas que están en capacidad económica de abonar las primas, es innegable que en su momento constituyó un antecedente de los seguros sociales, los cuales asimilaron sus técnicas y procedimientos.

**4. Responsabilidad por Riesgos Profesionales;** se hacía responsable al empleador si el trabajador tenía la culpa (negligencia, impericia, imprudencia) con el propósito de amparar a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo. Fue sustento de las leyes sobre accidentes de trabajo. El trabajador está colocado bajo la autoridad del patrón. La responsabilidad debe recaer en aquel que ha dado la orden y no en el que la ha ejecutado y se extendía a todos los accidentes del trabajo, sin considerar que el daño fue causado a consecuencia del uso de las máquinas.

**5. Asistencia Social.- beneficencia pública. Características:** caridad, voluntario. Se tenía que ser indigente, es decir una persona que tenía que probar que no tenían recursos económicos. Ejemplos: asilos, [puericultorios](#), centros de rehabilitación.

## 1.2 Planteamiento del problema

América Latina ha sido, un importante escenario mundial para el debate respecto a los objetivos y organización de los sistemas de jubilaciones y pensiones así como también por sus profundas reformas.

En la mayoría de los países, sólo quienes tienen un trabajo formal y estable, logran acceder a beneficios sociales como la cobertura de jubilaciones y las prestaciones de los seguros de desempleo y salud; mientras que los trabajadores informales y las personas sin empleo suelen carecer de éstos o dependen de programas sociales financiados por el gobierno nacional.

Los sistemas de pensiones en Centroamérica tienen varias características comunes que les restan efectividad: benefician a un porcentaje muy reducido de la población y, ante los bajos ingresos de los afiliados, las contribuciones también son bajas, generando en el futuro una pensión reducida. La mayoría tiene pocos años de haber entrado en funcionamiento, todos los países mantienen estudios que tratan de llegar a una fórmula que garantice, en el futuro, pensiones aceptables

En Honduras los sistemas de pensión son relativamente nuevos, creados en su mayoría en las décadas de los setenta y ochenta, en la actualidad el 25% de la población económicamente activa (PEA) <sup>2</sup> gozan de un beneficio de jubilación y pensión, dejando al margen el restante 75% de la PEA.

Con base en estas estadísticas se comprende la necesidad de investigar la situación actual en la gestión del recurso Financiero de los sistema de Jubilación y pensión en Honduras regulados por la CNBS<sup>3</sup>, con respecto a mecanismos de captación de recursos e inversión de sus reservas que aseguren retornos futuros a sus agremiados, estrategias de regulación y supervisión y analizar las alternativas privadas (AFP)<sup>4</sup> vigentes en el mercado.

---

<sup>2</sup> Población Económicamente Activa.

<sup>3</sup> Comisión Nacional de Bancos y seguros.

<sup>4</sup> Administradora de Fondos de Pensiones.

### 1.3 Preguntas del Estudio.

- ¿Cuáles son los beneficios tanto en servicios y prestaciones que los planes de jubilación y pensión ofrecen a sus afiliados?
- Cuales son las restricciones de ingreso al sistema?
- Qué numero de afiliados cuenta la a la fecha la fecha cada institución del sistema?
- y numero de afiliados al sistema?
- ¿Cuáles son las condiciones para descontar un plan de pensiones al momento de la jubilación?
- ¿Cuáles son las principales fuentes de captación de recursos de los sistemas?
- ¿Qué papel desempeña el estado en el financiamiento de los planes de jubilación y pensión de sector publico de Honduras?
- ¿Qué tipo de inversiones se ejecutan con los fondos obtenidos en los planes de pensiones?
- ¿Cuál es la entidad que supervisa y regula a empresas que emiten planes de pensión? ¿Cada cuanto?
- ¿Qué leyes regulan los planes de jubilaciones y pensiones públicos y privados?
- ¿Cuáles son los elementos a considerar para formar un plan de pensión?
- ¿Qué aspectos consideran los estudios técnicos actuariales los cuales son la base de los sistemas de bienestar social?
- ¿Cómo es la estructura organizativa bajo la cual descansan los sistemas de jubilación y pensión?
- ¿Cuáles son las funciones y obligaciones de la entidad administradora de los fondos?



## **1.4 Objetivos del Estudio**

### **1.4.1 Objetivo General**

Analizar la gestión del recurso financiero en los sistema de Jubilación y pensión en Honduras con respecto a mecanismos de captación de recursos e inversión de sus reservas que aseguren retornos futuros a los afiliados.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las fuentes de captación de recursos financieros para las operaciones de los sistemas de jubilación y pensión.
- Identificar las políticas de inversión que ejecutan las instituciones del rubro de jubilación y pensión en aras de asegurar reservas.
- Determinar los productos financieros y/o beneficios a que tienen derecho los afiliados a los sistemas de jubilación y pensión en Honduras.

## **1.5 Justificación del Estudio**

### **1.5.1 Aporte y beneficios social del estudio**

La función principal de los programas de Jubilación y pensiones a nivel publico y privado es brindar a sus afiliados la oportunidad de retirarse de la vida laboral manteniendo su calidad de vida y de esta manera proveer una vejez digna y decorosa.

Esta investigación pretende brindar la información necesaria que contribuya a analizar la situación actual de los sistemas de jubilación y pensiones tanto del sector publico (Estado y entes descentralizados), como del privado en Honduras, a los

cuales todo ciudadano puede llegar a optar dependiendo de su condición laboral o simplemente tomar un programa privado al cual tenga acceso según su capacidad económica.

### 1.5.2 Aporte a otras áreas de estudio

El desarrollo de la investigación sobre planes de jubilación y pensión en Honduras, facilitara aporte a otras áreas de estudios como ser:

**Trabajo social:** la creación de planes de jubilación desde la antigüedad tiene como finalidad resolver un problema social tan latente en las sociedades, como es contar con ingresos que aseguren una calidad de vida al momento que la persona no cuenta con capacidad de ejercer una actividad en el mercado laboral, bien sea por haber llegado a alcanzar edad de jubilación (60 a 65 Años) o bien encontrarse incapacitado.

**Sociología:** impacto en la calidad de vida y lo económico que ocasionan en la sociedad Hondureña el desarrollo de planes de jubilación y pensiones la cual tiene un vínculo directo en la conducta de cada uno de los miembros que las conforman.

Examina las expresiones de la estructura social, clases, sexo, edad, raza, ocupación, etc.; así como las formas de institucionalización que adquieren a través del gobierno, otras formas de poder, la política, economía, religión, cultura. Examina también cómo individuos y colectividades, construyen, mantienen y alteran la organización social.

### **1.5.3 Beneficio metodológico**

La metodología utilizada para la investigación se desarrolla con el método descriptivo el cual brinda un orden lógico, permitiendo evaluar todos los aspectos propuestos sobre en el análisis de la gestión del recurso Financiero en los sistemas de Jubilación y pensión en Honduras regulados por la CNBS.

### **1.6 Alcances y limites de investigación**

En Honduras el tema de fondos de Jubilación y pensión se ha analizado de manera general por organismos internacionales, a nivel nacional es poco o nada lo que se ha llegado a abordar sobre el tema.

Los sistemas estudiados en la investigación se enmarcaron en los regulados por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros de Honduras y un breve análisis al sistema de previsión social del Banco Centro Americano de Integración Económica (BCIE).

El objetivo primordial de la investigación se centra en analizar la gestión del recurso financiero en los sistemas sometidos a estudio, buscando ampliar el conocimiento actual para familiarizarnos con un tema poco estudiado en nuestra sociedad.

---

## CAPITULO II MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 Marco Conceptual

#### 2.1.1 Definiciones y conceptos más utilizados en el estudio<sup>5</sup>

**Afiliados Pasivos:** Afiliados que se encuentran percibiendo pensión de jubilación o pensión de invalidez definitiva.

**Afiliados Activos:** Afiliados que no se encuentran comprendidos bajo ninguno de los supuestos señalados en la definición precedente.

**Beneficiarios:** Personas que tienen derecho a la pensión de sobrevivencia al fallecimiento del afiliado.

**Cartera Administrada:** Activos en los que se encuentran invertidos los recursos del Fondo de Pensiones y del Encaje Legal.

**Cuenta Individual de Capitalización (CIC):** Cuenta de cada afiliado, en la cual se registran sus aportes y la rentabilidad de las inversiones de su Fondo de Pensiones.

**Encaje Legal:** Recursos de propiedad de la AFP conformados por un porcentaje de las inversiones del Fondo de Pensiones, el mismo que se determina según la categoría de riesgo de los valores en los que se invierte el Fondo. Dichos recursos se invierten en los mismos instrumentos financieros en que se invierte el Fondo de Pensiones.

**Fondo de Pensiones:** Fondo conformado por el conjunto de CIC que administra una AFP.<sup>6</sup>

**Administradora de fondos de pensiones:** La entidad constituida y organizada conforme a las leyes del país, encargada de la gestión de los fondos de pensiones que haya sido autorizada por el banco central de Honduras previo dictamen favorable de la comisión nacional de bancos y seguros.

---

<sup>5</sup> Términos autorizados por Superintendencia de seguros y pensiones de la CNBS.

<sup>6</sup> Administradora de Fondos de Pensiones

**Años de servicio:** Período de tiempo por el que se hagan las contribuciones del empleador y del Afiliado en la cuenta de este último.

**Jubilado:** Cualquier ex participante que por reunir las condiciones necesarias para acogerse a cualquier tipo de jubilación establecido en el Plan, haya sido declarado jubilado. Un jubilado puede ser o no ser pensionado, Sólo los jubilados pensionados tienen derecho a los beneficios post jubila torios previstos en el Plan.

**Invalidez Parcial:** Cuando el afiliado sufre una pérdida de su capacidad de trabajo en un porcentaje igual o superior al 50% pero inferior a los dos tercios.

**Invalidez Total:** Cuando el afiliado sufre una pérdida en su capacidad de trabajo igual o superior a dos tercios.

**Invalidez Temporal:** Cuando un afiliado puede recuperar su capacidad para trabajar.

**Invalidez Permanente:** Cuando un afiliado no puede recuperar su capacidad para trabajar.

**Monto Desembolsado para el pago de Pensiones:** Monto total de dinero desembolsado para el pago de pensiones, las mismas que pueden corresponder a pensiones pagadas oportunamente o devengadas de meses anteriores.

**Multiafiliación:** Cuando un trabajador se inscribe en más de una AFP, o cuando un trabajador no puede afiliarse al SPP porque existe otra persona con el mismo número de documento de identidad.

**Pensión:** Pago mensual que otorga el Sistema de Pensiones a sus afiliados y de ser el caso, a sus beneficiarios. Las pensiones son de jubilación, de invalidez y de sobrevivencia.

**Pensión de Invalidez:** Pensión que se otorga con carácter transitorio o definitivo a aquellos afiliados que, sin haber optado aún por el goce de una pensión de jubilación, presentan una pérdida mayor o igual al 50% en su capacidad de trabajo.

**Pensión de Jubilación:** Se otorga desde el momento en que el afiliado alcanza los sesenta y cinco (65) años de edad o antes si es que el afiliado cumple con los requisitos y condiciones establecidos para acceder a una jubilación anticipada. La jubilación es un acto voluntario del afiliado.

**Pensión de Sobrevivencia:** Se otorga a los beneficiarios de un afiliado luego de su fallecimiento.

**Pensión Pagada:** Cuando se emite el cheque o se realiza el depósito del monto correspondiente a la pensión, sea ésta por jubilación (legal o anticipada), invalidez o sobrevivencia, en la cuenta del pensionista.

**Recaudación Mensual:** Suma del dinero que ingresa al Fondo de Pensiones por aportes, traspasos netos y bono de reconocimiento.

**Rentabilidad de la Cartera Administrada:** Rendimiento de las inversiones realizadas con los recursos del Fondo de Pensiones y del Encaje Legal.

**Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** Modalidad de pensión mediante la cual el afiliado opta por contratar una Renta Vitalicia a partir de una fecha determinada, y recibe una Renta Temporal durante el período que media entre la fecha que ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la Renta Vitalicia Diferida comienza a ser pagada por la AFP o la Empresa de Seguros.

**Renta Vitalicia Familiar:** Modalidad de pensión mediante la cual el afiliado o sus beneficiarios contratan directamente con la Empresa de Seguros una renta mensual hasta el fallecimiento del afiliado y el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de los beneficiarios.

**Retiro Programado:** Modalidad de pensión mediante la cual el afiliado, manteniendo la propiedad sobre los fondos acumulados en su CIC, efectúa retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta que la misma se extinga.

**Producto Financiero:** Prestaciones y servicios que ofrecen los sistemas de jubilación y pensión a cada uno de los afiliados.

**Valor Cuota:** El valor cuota del día, se calcula de la siguiente manera:

$$VC_i = \frac{(Activo_i - Pasivo Exigible_i)}{Número\ total\ de\ Cuotas_i}$$

El activo está conformado por los diversos instrumentos de inversión autorizados por Ley y que son adquiridos con los recursos del Fondo de Pensiones; y el pasivo exigible está compuesto por las prestaciones de los afiliados, retiros de aportes voluntarios, traspasos por pagar, entre otras cuentas. El número total de cuotas refleja las cuotas que han sido adquiridas por todos los afiliados con sus aportes.

### **Mercado laboral**

Se trata de un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado.

### **Inversión**

Empleo de capital en algún tipo de negocio con el objetivo de incrementarlo. Dicho de otra manera, consiste en posponer al futuro un posible consumo en el presente. Quien invierte sólo cede su posibilidad de consumo de hoy a cambio de una adecuada compensación.

### **Ahorro**

El ahorro es la acción de guardar un bien en previsión de lo que pudiera suceder en un futuro, la Real Academia nos dice que es "reservar parte del gasto ordinario". Es una sana actividad que debemos practicar, ahorrar quiere decir ser precavido, cuidadoso

con el provenir, poniendo en practica el conocido adagio popular que dice "hay que guardar pan para mayo".

### **Ingresos**

Suma de todos las aportaciones, ganancias, pagos de interés, alquiler o transferencias y otras formas de ingreso de una empresa en un período determinado.

### **Bienestar social**

Nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. El bienestar social, en términos económicos se puede medir en función del incremento del producto per cápita real; el aumento en la participación del gasto social respecto al total de egresos, mejoría en la distribución del ingreso, aumento del empleo y fortalecimiento en la balanza de pagos; en el ámbito social se mediría por el incremento en los niveles de salud, educación, vivienda, alimentación y erradicación de la pobreza extrema.

**Trabajo Social:** Promueve la solución de problemas en las relaciones humanas, el cambio social, el poder de las personas mediante el ejercicio de sus derechos y su liberación y la mejora de la sociedad. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales.

**Sociología:** es una ciencia que permite entender la estructura y dinámica de la Sociedad Humana, en sus diversas manifestaciones, de la conducta social de individuos pertenecientes a grupos determinados a la de instituciones y organizaciones con diferentes formas y grados de vinculación con comunidades nacionales e internacionales.



---

## 2.2 MARCO CONTEXTUAL

### 2.2.1 Estudio sobre el tema a nivel mundial, hallazgos principales<sup>7</sup>

La mayoría de los sistemas de previsión en América Latina (con excepción de Chile, Argentina, Perú y Colombia) al igual que la mayor parte de los países del mundo, mantienen programas de pensiones de reparto o de financiamiento sobre la marcha, como se les conoce. Una característica de los programas de pensiones Latinoamérica es la presencia de desequilibrios financieros.

Según Augusto Iglesias la discusión sobre opciones de reforma para los países latinoamericanos se ha desarrollado en torno a tres preguntas:

#### **¿Cómo mejorar los sistemas tradicionales vigentes?**

Las opciones que se presentan son muy técnicas: incrementos en la tasa de contribución, en la edad para pensionarse y disminución de los privilegios. Lo anterior implica en cualquiera de los casos cambios drásticos en la forma de administración de los programas, la estructura de beneficios y en los costos vigentes, lo que lleva implícito un costo político elevado, que no todos están dispuestos a asumir.

#### **¿Cómo diseñar un nuevo sistema?**

La experiencia chilena es el modelo para cualquier reforma con respecto a previsión. No obstante, cada país debe analizar su situación particular y adecuarse a sus propias características. Por otra parte, ese modelo no está libre de problemas, los cuales hay que tenerlos claros para tratar de no cometer los mismos errores.

#### **¿Cómo combinar el sistema "tradicional" reformado con el nuevo sistema?**

La respuesta es netamente política, ya que depende de la voluntad de los gobiernos para enfrentar o postergar el problema del déficit fiscal, que se incrementa al tener que reconocer la deuda del antiguo sistema y por otra parte, también dependerá de la

---

<sup>7</sup> Estudio sobre Regímenes de Pensiones de Capitalización Individual CNBS / Comisión Nacional de Valores Costa Rica.

capacidad del mismo para resistir las presiones de grupos de poder que ven amenazados sus privilegios y se oponen al desarrollo del nuevo sistema.

La experiencia de los países Latinoamericanos demuestra que en la práctica de alguna manera han realizado reformas en los sistemas tradicionales de pensiones, siendo Costa Rica el ejemplo más cercano de mantener el sistema tradicional, aunque en los últimos años se han introducido estímulos para el desarrollo de programas privados voluntarios.

En el caso de programas privados, de capitalización, voluntarios y sustitutos sobresalen Colombia y Perú, países que establecieron un sistema similar al chileno, pero dieron libertad a los trabajadores para escoger entre el antiguo y nuevo sistema. El primero de estos países realizó su reforma a partir de 1994 y cubre en la actualidad un 10% de la fuerza laboral. Por su parte, Perú implementó su reforma a partir de 1992 y reúne en estos momentos aproximadamente un 40% de la fuerza laboral. México implementó en 1992 un programa privado de capitalización, obligatorio y complementario, esquema que cuenta con importantes diferencias en su diseño respecto a los otros sistemas Latinoamericanos.

## **EL CASO CHILENO<sup>8</sup>**

A partir de mayo de 1980 entra en vigencia en Chile el Decreto 3.500, mediante el cual se reforma de manera radical el sistema de pensiones. Se establece un régimen de pensiones basado en el sistema de capitalización individual con aportes definidos, administración privada de fondos, obligatorio para los trabajadores dependientes que se incorporen a partir de ese año a la fuerza laboral y voluntario para los que ya estaban afiliados a un antiguo sistema y para los trabajadores independientes. Las principales características de este novedoso sistema de pensiones se exponen a continuación:

---

<sup>8</sup> Estudio sobre regímenes de Pensiones de Capitalización Individual CNBS / Comisión Nacional de Valores Costa Rica.

1. Sistema de capitalización individual, con contribuciones definidas.
  
2. Administración privada y papel subsidiario del Estado. La ley contempla requisitos rigurosos en cuanto a la constitución de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), la operación de las mismas, los procedimientos de afiliación, las obligaciones en cuanto a la información al público, entre otras. Además como parte de las medidas de protección a los afiliados se establecen normas de evaluación y diversificación de las inversiones, separación patrimonial entre el fondo y la administradora, limitación a la inversión en instrumentos financieros emitidos por instituciones relacionadas con la AFP administradora de un fondo y la obligación de realizar todas las transacciones a través de mercados financieros formales y con información pública de los precios.
  
3. El sistema da un claro incentivo para aumentar el monto individual de su cuenta, al depender los beneficios del ahorro acumulado del afiliado, lo cual induce a un mayor esfuerzo por parte del afiliado.
  
4. Con el propósito de promover la eficiencia, el sistema incorpora la libertad de entrada y la libertad de precios. El sistema otorga la libertad al trabajador de escoger la institución administradora de su ahorro y puede en cualquier momento solicitar el traspaso a otra entidad. Esta potestad incorpora dinamismo al sistema, al hacer que el afiliado tenga que estar pendiente de como le administran sus fondos, la rentabilidad que le ofrecen y los costos de administración que debe pagar. Este punto le induce el elemento de competencia al sistema. Por otra parte, el sistema le otorga libertad al individuo en cuanto a cómo quiere él recibir los beneficios de previsión. Se brindan tres alternativas para el financiamiento de las pensiones: retiro programado, renta vitalicia y renta temporal con renta vitalicia diferida. Esto contribuye a un funcionamiento más eficiente del sistema y permite a los beneficiarios utilizar los recursos acumulados de conformidad con sus preferencias.
  
5. Competitividad del sistema. El hecho de que sea decisión del afiliado escoger el administrador de sus fondos, tanto en su vida activa como en la pasiva, incorpora un ingrediente de competencia para atraer más asociados. No obstante políticas en esa

dirección llevan a incrementos en costos por publicidad, por lo que la AFP debe saber enfrentar esta restricción.

6. La afiliación es obligatoria para toda la fuerza laboral nueva a partir de la fecha de su implementación. Los trabajadores activos a esa fecha tenían dos opciones, quedarse en el antiguo régimen de reparto o trasladarse al sistema privado sin perder los aportes realizados a esa fecha. Los trabajadores dependientes que no cotizaban en el régimen antiguo tienen por ley la obligación de incorporarse al nuevo sistema. Los trabajadores independientes lo pueden hacer en forma voluntaria. El trabajador no puede estar afiliado a más de un AFP o cotizar a ambos regímenes (antiguo y nuevo).

La cotización obligatoria para todo hombre menor de 65 años y mujer de 60 años es de un 10% mensual de su remuneración imponible, hasta un tope de 60 Unidades de Fomento. El patrono tiene la obligación de retener y trasladar dichos montos a la AFP elegida por cada uno de sus trabajadores.

Otra fuente de ingresos para los trabajadores que se trasladaron del antiguo al nuevo sistema es el Bono de Reconocimiento que gana el 4% de interés real hasta la fecha en que se puede hacer efectivo, precisamente cuando el afiliado cumpla los requisitos para pensionarse.

El sistema contempla la reajustabilidad de las pensiones por cuanto ésta queda expresada en Unidades de Fomento. En el caso de las pensiones vitalicias el reajuste es automático, no así en el retiro programado donde la pensión es en términos de UF pero reajutable anualmente, con una tendencia decreciente luego de un cierto número de períodos.

7. El sistema otorga iguales beneficios a sus afiliados, independientemente de la actividad específica o rama económica en la que trabaje. La única excepción que incorpora es la edad de jubilación de las mujeres a los 60, cinco años menos que los varones. No obstante, la pensión es más baja por el hecho de que el monto del ahorro es menor.

8. El sistema se limita a otorgar pensiones por concepto de vejez, invalidez y sobrevivencia, así como la administración de otros programas sociales, el sistema ofrece pensión para vejez cuyo requisito es cumplir 65 y 60 años en el caso de los hombres y mujeres respectivamente.

El mecanismo de financiamiento de las pensiones de invalidez y sobrevivencia puesta en la práctica como un sistema de reparto, dado que se contrata un seguro cuya prima es financiada por todos los afiliados. La función del seguro consiste en que la compañía aseguradora completa el monto de la pensión para que ésta sea equivalente al porcentaje establecido del promedio de rentas recibidas en los últimos diez años, lo que incorpora en el financiamiento de estas pensiones la solidaridad clásica de un sistema de reparto.

9. La ley establece que el fondo de las Administradores y el fondo de pensiones deben estar patrimonialmente separados lo que hace que la rentabilidad de los fondos no dependa directamente de su administración, sino que sea una resultante del proceso de inversión. Es el Estado el responsable de fiscalizar la administración de los fondos, de dictar las reglas claras en materia de diversificación de inversiones.

10. Las AFP se constituyen como sociedades anónimas cuya actividad es administrar un fondo de pensiones, otorgar las prestaciones y beneficios que se establecen en la ley, entre los más importantes:

- a) Pagar pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia
- b) Recaudar las cotizaciones,
- c) Administrar las cuentas individuales de los inversionistas,
- d) Invertir los fondos
- e) Tramitar la obtención del Bono de Reconocimiento.
- f) Administrar las cuentas de ahorro voluntario y de indemnización. La ley exige a estas sociedades disponer de un capital mínimo que está en función del número de afiliados y mantener un encaje.

Las AFP pueden cobrar comisiones por sus servicios: por administración un porcentaje de la renta imponible y/o suma fija, por el traslado del saldo hacia otra AFP un porcentaje del monto del traslado y/o suma fija por una sola vez, por retiro para pensión un porcentaje por retiro y/o suma fija y por retiro de ahorro voluntario, un monto fijo por cada retiro.

11. En cuanto a las inversiones de los fondos se debe mencionar primeramente que el valor de cada fondo se expresa en cuotas y el valor de la cuota se modifica diariamente de acuerdo a los resultados de las inversiones que realiza cada fondo. Existen límites de inversión por instrumento y por emisor, fijados por el Banco Central y la clasificación de riesgo está a cargo de La Comisión Clasificadora de Riesgo, ente autónomo conformado por siete miembros, de los cuales cuatro son elegidos por la AFP.

Los límites por instrumento tienen como objetivo evitar una concentración excesiva de los fondos en instrumentos del Estado o en el corto plazo en el sistema bancario. Por su parte, los límites por emisor pretenden evitar que las inversiones se concentren en un solo emisor, limitar las inversiones en emisores de alto riesgo, evitar que las AFP adquieran un porcentaje importante de una determinada emisión y evitar la inversión de montos significativos en acciones de una sola empresa.

A pesar de los aspectos positivos del sistema (tratamiento equitativo, mejor administración, en cuanto a la calidad de la información, efecto positivo sobre las finanzas públicas, entre otras), el mismo no es perfecto y a través del tiempo se le han detectado algunos problemas, entre ellos:

1. Mantiene la diferenciación por sexo, no obstante, las mujeres por cotizar menos reciben pensiones menores.

2. La legislación no contempla situaciones como el caso de un afiliado que quede cesante y por su condición no puede cotizar y por desgracia queda inválido en ese tiempo. Se debería de establecer un método para extender dicho beneficio por un tiempo razonable después de cesada la cobertura.
3. A los afiliados que se les ha otorgado una pensión por invalidez no son objeto de una revisión posterior, que permita determinar si el individuo se ha recuperado.

## **EFFECTOS DE LA REFORMA PREVISIONAL EN EL MERCADO DE VALORES CHILENO<sup>9</sup>**

La reforma del sistema de pensiones en Chile ha sido un elemento crucial en el desarrollo del mercado de capitales, pero en forma simultánea se adoptaron una serie de medidas que también incidieron en ese comportamiento. Cronológicamente las principales medidas adoptadas fueron:

1. Abandono del control de crédito y liberalización de las tasas de interés.
2. Aceptación de la reajustabilidad de instrumentos de mediano plazo.
3. Tratamiento tributario uniforme para instrumentos similares.
4. Privatización de la mayor parte de las instituciones del sector financiero.
5. Se permitió el ingreso de agentes extranjeros, lo que fomentó la competencia en el sector financiero.
6. Requerimiento de información oportuna y abundante por parte de los emisores de valores y la clasificación privada de títulos.
7. A principios de la década de los ochenta se eliminó la fijación de primas de seguros y se separaron las compañías de seguros generales de las de seguros de vida.
8. En 1981 se da la reforma al sistema de pensiones.

---

<sup>9</sup> Estudio sobre regímenes de Pensiones de Capitalización Individual CNBS.

9. Se fomenta la inversión extranjera y la repartición de capitales.
10. Se autoriza a la banca comercial a funcionar como banca de inversión. Se le permite realizar operaciones de "leasing" fondos mutuos, corretaje de bolsa, etc.
11. Se dan los pasos necesarios para la profundización y modernización del marco regulatorio del Sistema Financiero, a través de la internacionalización, la implementación de productos derivados como futuros, swaps, forwards, etc.; y últimamente se desarrollan los mecanismos de seguridad de activos.
12. Dos aspectos cruciales en esta reforma son el establecimiento de marcos regulatorios apropiados y la existencia de entes reguladores competentes.



## 2.2.2 Estudio sobre el tema a nivel local, hallazgos principales

### Características de los Sistemas Provisionales en Centroamérica.

#### 2.2.2.1 Regímenes de Pensiones en Centroamérica

La limitada cobertura poblacional y los bajos niveles de pensiones que caracterizan a los sistemas de pensiones en C.A., su tendencia al desequilibrio financiero, el progresivo envejecimiento de la población, justifican reformas a estos sistemas. La elevada incidencia de la pobreza, las severas restricciones presupuestarias que afrontan en el círculo familiar provocan la escasa cobertura de los sistemas de pensiones.<sup>10</sup>

La crisis de los sistemas de pensión es atribuible a la inexistencia de mecanismos de regulación y supervisión para los procesos de financiamiento e inversión.

Los sistemas de pensiones en Centroamérica tienen varias características comunes que les restan efectividad: benefician a un porcentaje muy reducido de la población y, ante los bajos ingresos de los afiliados, las contribuciones también son bajas, generando en el futuro una pensión reducida.<sup>11</sup>

La mayoría tiene pocos años de haber entrado en funcionamiento y en todos los países se mantienen estudios y mesas de concertación que tratan de llegar a una fórmula que garantice, en el futuro pensiones aceptables.

Los factores demográficos también pesan en las finanzas de los regímenes, agudizados por las bajas tasas de natalidad y aumento en las expectativas de vida, sobre todo para el caso de Costa Rica, donde actualmente el radio de soporte (relación de afiliados activos a pensionados) es de 5,9 y se proyecta que llegue a 3 activos por pensionado en el año 2040.

---

<sup>10</sup> CEPAL / PNUD Sistema de pensiones en América Latina.

<sup>11</sup> Sistema de pensiones en el mercado de Valores en C.A. Comisión Nacional de valores de Panama.

En Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador, los regímenes son más recientes y es mayor la cantidad de trabajadores que cotizan en relación con los pensionados. Por ejemplo, Honduras tiene 19 activos por cada jubilado.

La baja cobertura de los sistemas es la constante, tal es en el caso de Nicaragua, donde solo 17% de la población económicamente activa (PEA)<sup>12</sup> está cubierta, mientras que Costa Rica, el país con mayor cobertura, tiene 45% de la PEA.

Los sistemas en la región sufren también otra serie de problemas: 1) la proliferación de programas paralelos, lo que conlleva a múltiples fuentes de demanda para el Gobierno y una situación de inequidad; 2) una provisión de beneficios inadecuada, o sea, los beneficios son dados a gente que no ha cumplido con los requisitos; 3) un desempeño pobre de inversión del fondo de reserva.

#### **2.2.2.2 El Salvador**

Mediante Decreto Legislativo No. 927, del 20 de diciembre de 1996, la Asamblea Legislativa aprueba La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (Ley del SAP), la cual tiene como objeto, crear un Sistema de Ahorro para Pensiones para los trabajadores del sector privado, público y municipal, fundamentado en un sistema de capitalización individual. Dicho esquema empezó efectivamente el 15 de abril de 1998.

De acuerdo con el artículo 185 de la Ley del SAP, todos aquellos afiliados al antiguo sistema, que no hubiesen cumplido los 36 años, obligatoriamente debían afiliarse al SAP, eligiendo una AFP para efectuar sus cotizaciones.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son instituciones previsionales de carácter financiero, que tienen por objeto exclusivo administrar un fondo de pensiones, gestionar y otorgar las prestaciones y beneficios que establece la Ley. Los interesados en constituir una AFP, deben solicitar autorización a la Superintendencia de Pensiones,

---

<sup>12</sup> PEA: Poblacion Economicamente Activa

para lo cual, deben cumplir con los requisitos que señala el Código de Comercio y el artículo 25 de la Ley SAP.

La Superintendencia de Pensiones, es el ente encargado de fiscalizar, vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al Sistema; dicha institución está integrada por un superintendente, quien representa la máxima autoridad dentro de la institución; un Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones, que coordina las actividades de fiscalización relacionadas con el sistema de capitalización individual; un Intendente del Sistema de Pensiones Público, responsable de coordinar las actividades del sistema de reparto, además, existen otras unidades de apoyo que contribuyen al buen funcionamiento de la institución.

Los Fondos de Pensiones están formados por el conjunto de cuentas individuales de ahorro para pensiones; las reservas de fluctuación de rentabilidad; los certificados de traspaso que se hagan efectivo y la rentabilidad de sus inversiones. El Fondo de Pensiones es propiedad exclusiva de los afiliados, siendo independiente y diferente del patrimonio de la AFP.

El mercado salvadoreño de fondos de pensiones de capitalización individual está compuesto por dos Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), llamadas BBVA Crecer AFP (Crecer) y AFP Confía S.A. (Confía).

Crecer mantiene como accionista mayoritario al Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) Pensiones, que posee reconocimiento en la administración de fondos de pensiones, con presencia en 10 países de América Latina, mientras que Confía posee como accionista mayoritario a Inversiones Financieras Cuscatlán S.A.

Como el sistema de pensiones salvadoreño ha sido instaurado recientemente, pues data del año 1998. A finales de ese año, contaba con US\$ 41 millones, seis años más tarde supera los US\$1.700 millones.

### 2.2.2.3 Nicaragua

Durante el año 2000 se promulgó la Ley No. 340 Ley del Sistema de Ahorro para pensiones, y se dictaron cuatro reglamentos para su aplicación. Durante el año 2001, se promulgó la Ley No. 388-2001 “Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones”, y dos reglamentos adicionales. Con estos cuerpos legales se formó el régimen de pensiones en Nicaragua sustituyendo al antiguo régimen de reparto por un sistema de capitalización individual, siguiendo el modelo chileno y teniendo en cuenta las adaptaciones mexicanas y salvadoreñas.

En Nicaragua tal y como se adoptó en otros países de América Latina, la recaudación de las cotizaciones queda centralizada en un órgano estatal encargado de distribuir los fondos a la Administración. En virtud del artículo 20, corresponde al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), directamente o por medio de una empresa privada con la que éste opere, efectuar la recaudación de las cotizaciones. Una vez enteradas las cotizaciones, se deberá distribuir a las entidades de Seguridad Social respectivas lo que corresponda.

Pese a haber sido derogada en días recientes, la Ley No. 388-2001 Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones, según el marco regulatorio de la Ley No. 340 del Sistema de Ahorro para Pensiones, le corresponde a la Superintendencia de Pensiones como entidad encargada la vigilancia y control de las Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones. Bajo el nuevo esquema, de mantenerse el Sistema de Pensiones, deberá redactarse una nueva ley orgánica que regule las funciones del Sistema de Pensiones en Nicaragua.

El fondo de pensiones está formado por el conjunto de cuentas individuales de ahorro para pensiones, por los ingresos que legalmente forman parte de las 3 Ley del Seguro Social y Decreto 080-2001 del 1 de Junio 2001.

Las instituciones administradoras pueden administrar uno o más Fondos de Pensiones, cuya constitución y características están determinados en el Reglamento de Inversiones de cada fondo. La diferencia entre uno y otro fondo está determinada por la diversificación de inversiones que éstos tengan dentro de los mismos instrumentos establecidos en el artículo 68 de la Ley de Pensiones, por la política de inversión o por la estructura de comisiones.

#### **2.2.2.4 Honduras**

El sistema de pensiones en Honduras está a cargo del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), que entró en funcionamiento en octubre de 1972. El sistema fue diseñado con techos máximos de cotización desde 1972. En 35 años, se han ajustado los techos de cotización en dos oportunidades hasta llegar a un máximo de 4.800 lempiras (unos US\$ 255). Sin embargo, de la población afiliada, 51% está en una escala salarial inferior a 2,800,00 lempiras por mes (aproximadamente US\$ 147.00).

Según especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), actualmente Honduras sigue con un sistema tradicional, mientras estudian reformas en una mesa de diálogo tripartita. El problema es que el techo de cotización es muy bajo y no existen medios automáticos para ajustarlo, por lo que debe irse ajustando.

Las prestaciones que ofrece el IVM en Honduras son pensiones por invalidez, pensión por viudez y una pensión por orfandad (por muerte del progenitor o encargado). El IVM es obligatorio, operado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS); pero subsisten otros sistemas, como el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo, el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, el Instituto de Previsión Social del Profesional del Derecho, los militares cotizan al Instituto de Previsión Militar, entre otros regímenes. El más fuerte es el IHSS, dado que en su mayoría capta trabajadores de la empresa privada y alguna otra institución descentralizada del Gobierno.

En el caso de Honduras, la administración de las pensiones aún recae directamente sobre el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), diseñado como una institución de Derecho Público, que realizará los fines establecidos por la ley. El Seguro Social constituye un servicio público que se aplicará con carácter obligatorio respecto de los siguientes riesgos: enfermedad, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria.

El régimen de Seguro Social se ha venido implantando 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. Están sujetos al Seguro Social obligatorio: a. Los trabajadores particulares que prestan sus servicios a una persona natural o jurídica, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración. b. Los trabajadores públicos, los de las entidades autónomas y semi-autónomas y los de las entidades descentralizadas del Estado.

La autorización para operar una Administradora de Fondos de Pensiones, la otorga el Banco Central de Honduras previo dictamen favorable de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

Con los aportes del afiliado y los aportes que de manera voluntaria realice el patrono, más la rentabilidad que los mismos produzcan, las Administradoras constituyen una cuenta individual de capitalización que es propiedad exclusiva de los afiliados. En el caso de los fondos de cesantía, son propiedad del empleador.

El fondo se constituye mediante aportes individuales y patronales manejados y contabilizados en forma independiente del patrimonio de la administradora. El fondo está formado por el conjunto de cuentas individuales de capitalización y sus activos serán valorados de conformidad con los procedimientos que dicte la Comisión de Bancos y Seguros.

### 2.2.2.5 Guatemala

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige (Acuerdo 788 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen. A partir del 1° de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

Uno de los mayores problemas que enfrentan los guatemaltecos en materia de seguridad social son las escasas opciones para atender las demandas que permitan paliar las retribuciones por jubilación y pensiones de la población nacional. Actualmente existen dos medios, el estatal que consiste en la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), y para los trabajadores del sector privado sólo está el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Algunas otras entidades tienen su propio sistema de prestaciones, como la Universidad de San Carlos, la Superintendencia de Bancos y el Programa de Pensiones del Ejército, sin embargo, éstas cubren a grupos reducidos de la población, ya que la mayoría trabaja en la iniciativa privada, sin contar que los montos por retribuciones sociales son mínimos.

En el país existe un sistema de reparto en la seguridad social por medio del IGSS. Este sistema funciona bajo el concepto de capitalización colectiva, donde participan el patrono, el trabajador y el Estado, sin embargo, la experiencia actual arroja que sus críticas se orientan en torno al carácter de las inversiones, la creación de reservas innecesarias, la modalidad de inversión poco eficientes, los bajos aportes y montos mínimos de retribución a la población.

Las entidades administradoras del ahorro previsional dedicadas a la administración de los fondos de los trabajadores, según la normativa general del sistema y las reglas establecidas por la Superintendencia de Bancos, cumplen con la exigencia de un capital mínimo, llevan contabilidad separada de los fondos de los trabajadores y mantienen un

fondo de respaldo equivalente a un porcentaje del fondo que administran. Las inversiones están reguladas por el estado, quien establece límites máximos por instrumento y los requisitos de calidad que éstas deben cumplir para ser elegibles para invertir los ahorros de los trabajadores. Existen además aseguradoras, contratadas por las administradoras para ofrecer la cobertura del riesgo de invalidez y sobrevivencia a sus afiliados.

La Superintendencia de Bancos es un órgano de Banca Central, organizado conforme a esta ley; eminentemente técnico, que actúa bajo la dirección general de la Junta Monetaria y ejerce la vigilancia e inspección del Banco de Guatemala, bancos, sociedades financieras, instituciones de crédito, entidades afianzadoras, de seguros, almacenes generales de depósito, casas de cambio, grupos financieros y empresas controladoras de grupos financieros y las demás entidades que otras leyes dispongan. Esta institución es la encargada de vigilar y regular el correcto funcionamiento de las instituciones bancarias y aseguradoras que administren fondos de previsión social, de acuerdo con la normativa establecida para estos efectos.

#### **2.2.2.6. Panamá**

Los eventos más recientes por modificación de la Ley de la Caja del Seguro Social, fueron sentidos en toda su expresión en la República de Panamá. La economía del país se vio paralizada a principios del año por una huelga que representó pérdidas por 150 millones de dólares o 1% del Producto Interno Bruto (PIB). Todos se vieron afectados. Las ventas cayeron, algunos negocios no se concretaron y la producción bajó radicalmente. Pero la revuelta vivida en el país, por las reformas a la Caja de Seguro Social (CSS) tuvo un efecto positivo en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Mientras los comercios recibían pocos compradores, estas empresas vieron como se duplicaba su número de afiliados. Los números en rojo del sistema de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) alertaron a la población joven en busca de una garantía económica que el Seguro Social no necesariamente podría proporcionarle una vez se jubilen.



Producto de estas manifestaciones, los más favorecidos fueron sin duda, las administradoras privadas de fondos de pensiones. Entre ellas, Progreso, una de las cuatro administradoras que operan en el país, duplicó de 200 a más de 400 sus afiliados en un mes. En tanto, Profuturo, con una estrategia dirigida a un mercado con más poder adquisitivo, también incrementó sus clientes. De un aproximado de 120 afiliados que reciben por mes, en un mismo período se inscribieron 180 nuevos miembros.

Desde entonces, en Panamá solo existen cuatro administradoras privadas de ahorro de pensiones: Progreso, Profuturo, Credicorp Bank y Multicredit Bank, según los registros que mantiene la Comisión Nacional de Valores (CNV), entidad que rige la actividad. Estas empresas, en poco más de una década, han captado 17.649 afiliados y administran fondos por US\$ 57,5 millones. Las administradoras tienen como accionistas a bancos y aseguradoras, trabajando en conjunto en el mercado.

Por el momento, en la escena no se ven nuevos actores. El mercado actual es muy pequeño y el crecimiento de la industria estará conectado con las decisiones que se tomen en la CSS, sobre todo si se considera un segundo pilar para todos los que aportan al Seguro Social, tal como lo recomienda la empresa privada y que los gremios sindicales rechazan.

Otro factor que ha incidido en el negocio es la aprobación de la reforma fiscal. El promedio del aporte mensual por afiliado bajó de US\$ 83 a US\$ 78 mensuales en marzo de 2005. Ello significa que después de la aprobación de la Ley de febrero de 2005 se redujo la capacidad de ahorro mensual al gravarse los gastos de sobre fondos para jubilados, pensionados y otros beneficios y las actividades de administración de estos fondos.

Aunque también hay que anotar que muchos ejecutivos han mostrado interés en afiliarse para deducir el 100% de sus contribuciones del impuesto sobre la renta.

La dirección, coordinación y control del seguro social panameño, estará a cargo de la Caja de Seguro Social de conformidad con los términos y modificaciones establecidas en la reciente Ley 17 del 1 de junio de 2005 y sus modificaciones según Decreto Ley 1 del 8 de julio de 1999. La Caja de Seguro Social tiene por objeto garantizar a sus asegurados el derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de retiro por vejez, incapacidad, y atención de salud.

La Caja de Seguro Social es una entidad de Derecho Público, autónoma del Estado en lo administrativo, funcional, económico, y financiero; con personería jurídica y patrimonio propio. Producto de esta Ley, se crea la Comisión Nacional del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, adscrita al Ministerio de Hacienda y Tesoro, para asesorar al Órgano Ejecutivo en la reglamentación y desarrollo de los fondos de pensiones, con el fin de establecer parámetros consistentes con los principios universales de seguridad y diversificación propios de los planes de inversión.

Los planes de pensiones incentivados por la Ley 10 del 16 de abril de 1935, son regulados y fiscalizados por la Comisión Nacional de Valores en el caso de planes administrados por Bancos y fideicomisos; por la Superintendencia de Seguros y Reaseguros del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), en el caso de los planes administrados por compañías de seguros; y por la Comisión Nacional de Valores del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), en el caso de las Sociedades y Fondos de Inversión.

Por el momento, en la escena no se ven nuevos actores. El mercado actual es incipiente y el crecimiento de la industria estará conectado con las decisiones que se tomen en la CSS, sobre todo si se considera un segundo pilar para todos los que aportan al Seguro Social, tal como lo recomienda la empresa privada y que los gremios sindicales rechazan. Otro factor que ha incidido en el negocio es la aprobación de la reforma fiscal. Ello significa que después de la aprobación de la Ley 6 de febrero de

2005 se redujo la capacidad de ahorro mensual al gravarse los gastos de representación. Aunque también hay que anotar que muchos ejecutivos han mostrado interés en afiliarse para deducir el 100% de sus contribuciones del impuesto sobre la renta.

UDI-DEGT-UNAH

## 2.3 Las variables de estudio

### 2.3.1 Variables independientes

Las variables consideradas para el desarrollo de la investigación se describen:

**X1 Recursos Financieros**

(Captación de recursos, inversión y productos financieros o beneficios)

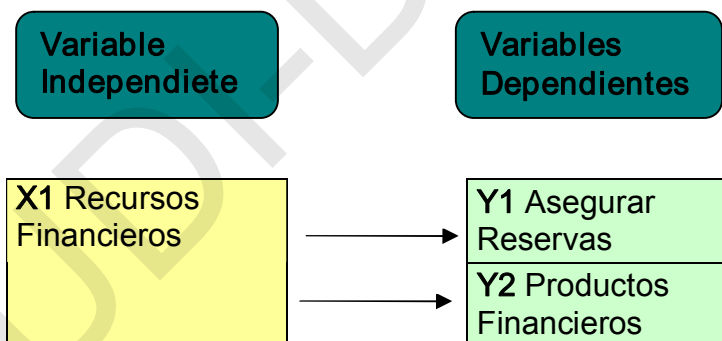
### 2.3.2 Variable dependiente

Variables que surgen o se ven influenciadas por las variables independientes directamente.

**Y1 Asegurar Reservas**

**Y2 Productos Financieros**

### 2.3.3 Relación entre las variables



---

## 2.4 Hipótesis del Estudio

### 2.4.1 Hipótesis general

1. El sistema de jubilaciones y pensiones tiene una amplia cobertura en el mercado Hondureño debido la capacidad de gestión de sus recursos financieros.

### 2.4.2 Hipótesis operacionales

1. El principal recurso financiero en los fondos de jubilación y pensión son las aportaciones de los empleados.
2. El porcentaje de aportación del estado no es representativo con relación a los ingresos totales en los sistemas.
3. El portafolio de inversión esta compuesto por préstamos personales a los afiliados, préstamos hipotecarios y de Vivienda, inversión en instituciones autorizadas por la CNBS Y BCH del mercado de Valores primarios y secundarios e inversión en bonos del estado de Honduras.
4. Los ingresos generados por el portafolio de inversión no son representativos respecto a los ingresos generales de la operación anual en las instituciones de Jubilación y pensión.
5. El porcentaje de las reservas técnicas actuariales en los pasivos de los fondos del sistema de jubilación y pensión representa el 50% del total de los activos.
6. Parte de los servicio que ofrece el sistema, es la oportunidad de optar a préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda.
7. El beneficio principal de los fondos es atorgar la jubilación a la edad de 65 años, mediante una pensión mensual vitalicia al estar fuera del mercado laboral.

## 2.5 Generación de indicadores

### Variable independiente

- Recursos Financieros

### Indicador

% participación de las aportaciones de los empleados y empleador.

% de Cobertura del sistema con relación a la PEA.

% de aportación del estado.

Grados de diversificación del portafolio de inversión.

### Variable Dependiente

- Asegurar Reservas
- Productos Financieros

### Indicador

% de reservas técnicas actuariales en pasivos del sistema.

#### Servicios

Numero de servicios a disposición de los afiliados.

#### Prestaciones

Numero de prestaciones a disposición de los afiliados

---

## CAPITULO III : DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION

### 3.1 Definición del tipo de estudio

La cobertura del estudio será a nivel nacional considerando los sistemas de jubilación y pensión de mayor relevancia, enfocada a una tesis investigativa la cual por su naturaleza y necesidades de información será de carácter descriptivo.

El estudio se enfocará en investigar y analizar la situación actual de la gestión del recurso financiero en los sistemas de jubilación y pensión en Honduras, tanto en captación de recursos, inversión bajo la diversificación del portafolio y productos financieros o beneficios a los afiliados al sistema.

La recolección de los datos será de fuentes primarias y secundarias, las cuales proporcionaran la información necesaria para desarrollar dicha investigación, las fuentes primarias a considerar será la aplicación de entrevistas estructuradas, orientados a determinar la forma que cada sistema gestiona la administración del recurso financiero con respecto a mecanismos de captación de recursos e inversión de sus reservas que aseguren retornos futuros a sus afiliados.

Fuentes secundarias que se consideran son: Información estadística y financiera disponible en CNBS y INE<sup>13</sup>, análisis de publicaciones de estudios a nivel latinoamericano que se han efectuado por OIT, PNUD y CEPAL y se evaluarán fondos de asistencia social desarrollados por empresa descentralizadas los cuales son administrados por juntas internas como ser; Banco Central de Honduras y Banco Centro Americano de Integración Económica.

Fundamentación legal se analizará Leyes del Congreso Nacional y la Comisión Nacional de Bancos y Seguros emitidas para el propósito de regular cada programa público y privado a nivel nacional.

---

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística

---

## 3.2 Determinación del universo y muestra del estudio

### 3.2.1 Técnicas de muestreo

Existen muchas técnicas de Muestreo por medio de las cuales se puede definir una muestra de estudio, que sea realmente significativa para el mismo, por lo cual se utilizara la técnica de muestreo no probabilístico. El cual es una forma de muestreo dirigido y que depende de la características de la investigación en el que los elementos de la población de las empresas se seleccionan con base en el juicio del investigador, el cual empleando su experiencia, elije a los elementos que se incluirán en la muestra, considerándolos representativos de la población de interés o que son apropiados de alguna forma en la realización del estudio.

La técnica de muestreo a ser emplear en el estudio se enfoca en obtener información de las fuentes primarias, aplicando una entrevista estructurada al 100% del universo seleccionado del cual se busca dar respuesta a cada pregunta, objetivo e hipótesis planteadas en la investigación

La determinación de la muestra se determino con base a los criterios expuesta en el primer párrafo.

#### 3.2.1.1 Determinación del universo a nivel institucional:

##### **Administradoras de Fondos de Pensiones**

AFP Banco Atlántida S.A.

##### **Institutos de Previsión Públicos**

- Instituto Nacional de Jubilados y pensionados, empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP)
  - Sistema de Previsión Militar
  - INPREMA
- INPREUNAH (UNAH)



- IHSS

### **Fondos de Asistencia Social Privado**

Plan de asistencia Social del Banco Central de Honduras

### **Fondos de Asistencia Social Privado (Organismos Internacionales)**

Banco Centro Americano de Integración Económica (BCIE)

#### **3.2.1.3 Fuentes Secundarias**

Información estadística y financiera disponible en CNBS y INE<sup>14</sup>. Análisis de publicaciones de estudios a nivel latinoamericano sobre el tema que ha realizado, OIT, PNUD y CEPAL, se evaluarán fondos de asistencia social desarrollados por empresa descentralizadas los cuales son administrados por juntas internas como ser; Banco Central de Honduras y Banco Centro Americano de Integración Económica.

#### **Fundamentación Legal:**

1. Ley Régimen administración de fondos privados pensiones
2. Ley del Seguro Social
3. Ley de previsión militar
4. Ley de transferencia de valores actuariales
5. Ley de jubilaciones y pensiones de los empleados y funcionarios del poder ejecutivo.
6. Reglamento para la inversión de los fondos públicos de pensiones por parte de los institutos de previsión.

---

<sup>14</sup> Instituto Nacional de Estadística

### 3.2.2 Determinación cuantitativa y cualitativa de la muestra

Determinación cuantitativa del universo de la muestra a investigar:

Determinación del universo:

#### **Administradoras de Fondos de Pensiones**

1. AFP Banco Atlántida S.A.

#### **Institutos de Previsión Públicos**

- Instituto Nacional de Jubilados y pensionados, empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP)
- Sistema de Previsión Militar
- INPREMA
- INPREUNAH (UNAH)
- IHSS

#### **Fondos de Asistencia Social Privado**

Plan de asistencia Social del Banco Central de Honduras

#### **Fondos de Asistencia Social Privado (Organismos Internacionales)**

Banco Centro Americano de Integración Económica (BCIE)

A nivel cualitativo estudiara y analizara información financiera publicada por la CNBS, INE, al igual estudios realizados por organismos internacionales sobre el tema a nivel latinoamericano como ser la OIT, PNUD Y CEPAL,

La fundamentación legal a evaluar serán las diferentes leyes emitidas por el Congreso Nacional de la Republica de Honduras las cuales pretenden garantizar la seguridad de las inversiones de cada uno de los afiliados.

- Ley Régimen administración de fondos privados pensiones
- Ley del Seguro Social
- Ley de previsión militar
- Ley de transferencia de valores actuariales

- Ley de jubilaciones y pensiones de los empleados y funcionarios del poder ejecutivo.
- Reglamento para la inversión de los fondos públicos de pensiones por parte de los institutos de previsión.

### **3.3 Método para recopilar información**

#### **3.3.1 Elección del instrumento para recopilar información**

Los principales métodos para recolectar datos cualitativos son la observación, entrevista, recolección y análisis de documentos y materiales, por lo cual para efectos de la investigación el instrumento a utilizar será la aplicación de una entrevista estructurada a expertos sobre el tema (Administradores de los diferentes programas de jubilación y pensión) el cual busca dar respuesta a cada una de Las preguntas, objetivos e Hipótesis planteadas en la presente investigación. (Ver anexo N. 3 )

El segundo instrumento será el análisis documental de la información obtenida en publicaciones de estudios previos obtenidos en la etapa de recolección de información de fuentes secundarias en las actuales instituciones de jubilación y pensión en el país y de organismos internacionales (OIT, PNUD Y CEPAL), lo cual dará la pauta a nivel general de cómo deberían de estar funcionando las instituciones dentro del rubro de jubilación y pensión

#### **3.3.2 Procedimiento para diseñar el instrumento**

Para el desarrollo del presente investigación se diseño un instrumentos de recolección, el cual esta dirigido a nivel de instituciones y será estructurado en su mayoría con preguntas abiertas ya que el objetivo de este es sostener una entrevista personal con los administradores de cada fondo. El contenido del mismo se desarrollara con base a las preguntas, objetivos e Hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación.

### 3.3.2.1 Determinar la información requerida

- Determinar los elementos de diseño de los planes.
- Beneficios tanto en servicios y prestaciones implícitos en el plan
- Determinar las obligaciones y deberes de la administración de fondos de pensiones.
- Determinar las obligaciones y deberes de los afiliados.
- Determinar las restricciones de ingreso u retiro
- Cuantificar numero de afiliados con que cuenta la a la fecha la institución?
- Métodos para descontar los planes al momento de la jubilación.
- Contingencias aceptadas para ejecutar prestaciones del plan.
- Identificar el ente regulador de los planes de pensiones de Honduras y cual es su política de control y cada cuanto es aplicada.
- Bajo que leyes se regula la administración de cada fondo.
- Identificar las principales fuentes de captación de recursos de los sistemas.
- Identificar los planes de inversión que ejecutan para trabajar los ingresos de la institución y que tipo de instrumentos utilizan?
- Determinar si los planes de pensión son auto sostenibles.
- Aspecto que considera los estudios técnicos actuariales practicados para formar la base del plan.
- Analizar la estructura organizativa bajo la cual descansan los sistemas de jubilación y pensión
- Como afectan los cambios en la política fiscal y monetaria los planes de pensión y viceversa.
- Cual es la edad para retiros voluntarios y obligatorios del sistema.
- Determinar los años de servicio para el retiro legal o anticipado del sistema de jubilación y pensión.

### 3.3.2.2 Determinar el contenido de cada pregunta

(Ver Anexo 6)<sup>15</sup>

Partiendo del análisis de la información recolectada de las fuentes secundarias y considerando la amplitud del tema a investigar, se aplicara un cuestionario a expertos en el tema, estructurado con preguntas abiertas buscando orientar las respuestas que den como resultado conclusiones veraces y que contribuyan con el presente estudio.

- ¿Cuales son los elementos considerados para el diseño del plan de jubilación y pensión?
- ¿Enunciar cada uno de los Beneficios tanto en servicios y prestaciones implícitos en el plan?
- ¿Cuales son las obligaciones y deberes de la administración de fondos de pensiones?
- ¿Que obligaciones y deberes tienen los afiliados ante el administrador del fondo?
- ¿Cuales son las condiciones aplicadas para ingresar al plan?
- ¿ Que numero de afiliados cuenta a la fecha la institución?
- ¿Cuales son las condiciones para ejecutar el plan al final del periodo?
- ¿Que políticas aplican si el afiliado decide retirarse antes del plazo fijado en el plan?
- ¿Que métodos aplican para descontar los planes al momento de la jubilación?
- ¿Que contingencias aplican para ejecutar las prestaciones del plan?.
- ¿Cual es el ente regulador de los planes de pensiones de Honduras y cual es su política de control y cada cuanto es aplicada?
- ¿Bajo que leyes se regula la administración del fondo?
- ¿Cuáles son las principales fuentes de captación de recursos de los sistemas?
- ¿Cuáles son los planes de inversión que ejecutan con los ingresos obtenidos en la captación de recursos?
- ¿El plan por si solo es auto sostenible?

---

<sup>15</sup> Matriz de Cuestionarios

- ¿Que aspecto considero el estudio técnico actuariales practicados para formar la base del plan?
- ¿Cómo es la estructura organizativa bajo la cual descansan los sistemas de jubilación y pensión?
- ¿Como afectan los cambios en la política fiscal y monetaria los planes de pensión y viceversa?
- ¿Cual es la edad para retiros voluntarios y obligatorios del sistema?
- ¿Cuantos son los años de servicio para el retiro legal o anticipado?

### **3.3.2.3 Determinar la forma de respuesta de cada pregunta**

El método a seguir para recolección de la información a nivel de las instituciones será a través de la aplicación de una entrevista estructurada con preguntas abiertas en una entrevista personal con el administrador de cada fondo, donde tendrá la libertad de expresarse, y el encuestador buscara persuadir para obtener toda la información relevante que de respuesta a las hipótesis planteadas.

### **3.3.2.4 Determinar la secuencia de las preguntas**

La secuencia de la preguntas en el cuestionario para la entrevista será según esta planteado en el inciso **3.3.2.2** del presente documento.

### 3.3.2.5 Probar y evaluar el instrumento

Previo a la aplicación de la encuesta, se realizó una prueba piloto, para determinar si la secuencia y el contenido de las preguntas era la adecuada, de esa forma se corrigió y mejoró la encuesta, para obtener información clara y útil, confiable y válida.

El procedimiento que se ha seguido para evaluar y probar el instrumento de recolección de datos primarios ha sido el siguiente:

- Preparación de la estructura de la entrevista por el interesado.
- Revisión y aprobación de la entrevista por el asesor de tesis
- Aplicación de la prueba piloto
- Aplicación de la entrevista a la muestra determinada.

(Ver anexo 3)

---

## CAPITULO IV: INFORME DE LA INVESTIGACION

### 4.1 Descripción general de la información obtenida

#### 4.1.1 Gestión Administrativa de los fondos de Jubilación y Pensión

##### 4.1.1.1 Creación o Fundación ( Ver Tabla N.1)

Los sistemas de Jubilación y pensión que actualmente están inscritos y aprobados por el sistema financiero hondureño, se enuncian en tres categorías básicas:

- **Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP):**  
son instituciones previsionales de carácter financiero, que tienen por objeto exclusivo administrar un fondo de pensiones, gestionar y otorgar las prestaciones y beneficios que establece la Ley.

Son autorizadas para operar por el Banco central de Honduras (BCH) y la Comisión Nacional de Bancas y seguros (CNBS) las instituciones que cumplan con los requisitos expuestos en el decreto 319-2002 del congreso Nacional de la republica, Se deberá constituir como una sociedad Anónima de capital fijo, para entrar en operación deben contar con un capital mínimo de Lps. 20,000,000.00 , para ningún caso el capital mínimo podrá ser inferior al 5% del capital administrado.

Deben invertir el 10% del capital administrado, en concepto de reservas para perdidas, dicha reserva será utilizada con el fin de absorber perdidas en los saldos de capitalización individual, productos de una mala gestión administrativa, los costos administrativos por manejo de las cuentas no deberá exceder el 3% sobre el valor del ingreso mínimo cotizabile.

Cada administradora esta en la obligación de sub contratar una aseguradora para contratar la cobertura de los seguros provisionales.



Dentro de las obligaciones y deberes de las administradoras de fondos de pensiones privados destacan:

- Contar con servicios de información para registro y manejo de las cuentas.
- Registrar por separado la contabilidad del fondo administrado y lo correspondiente a la entidad administradora.
- Realizar evaluaciones actuariales periódicas del sistema según lo estipulado por la CNBS.
- Realizar publicidad apegada a sus productos y que esta no incurra en competencia desleal.

- **Institutos de Previsión Públicos:**

El sistema de pensiones en Honduras esta concentrado un 15% de la PEA en el Instituto Hondureño de seguridad Social (IHSS), creado por decreto No. 149 de mayo de 1959, del congreso nacional, entrando en operación en 1972 el régimen de invalidez, vejez y muerte (IVM), el 100% de sus agremiados esta conformado por trabajadores que prestan servicio a una persona natural o jurídica, así como los empleados públicos, incluyendo los de entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas,

Quedan exentos de este beneficio los miembros de las Fuerzas Armadas de Honduras, empleados de Banco Central de Honduras, según convenios establecidos en vista de estar inscritos a un régimen de seguridad social especial.

En 35 años, se han ajustado los techos de cotización en dos oportunidades hasta llegar a un máximo de 4.800 lempiras (unos US\$ 255). Sin embargo, de la población afiliada, 51% está en una escala salarial inferior a 2,800 lempiras por mes (aproximadamente US\$ 148.00).

Las prestaciones que ofrece el IVM en Honduras son pensiones por invalidez, pensión por viudez y una pensión por orfandad (por muerte del progenitor o encargado). El IVM es obligatorio,

Existen bajo esta categoría otros sistemas tales como:

**INJUPEMP:** Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo, fue creado por el decreto No. 138, del 5 de Febrero de 1971, entrando en operación hasta el año de 1976. La ley ha experimentado diversas modificaciones las cuales están contenidas en los decretos No. 302 de 1975, 807 de 1,979, 1044 de 1980 y 11-85-86-E de 1986.

Alberga alrededor de 57,000 empleados activos, representando el 2.2% de la PEA, actual, La afiliación a este Sistema es obligatoria para todos los empleados del Poder Ejecutivo. Se exceptúan:

- a. Los empleados que presten sus servicios con carácter interino;
- b. Los empleados que presten sus servicios técnicos o especializados en virtud de contrato;
- c. Los que habiendo cumplido 55 Años, ingresen al servicio público después de la vigencia de esta Ley; y,
- d. Los cubiertos por la Ley de Jubilaciones y Pensiones del Magisterio Nacional.

**INPREMA:** Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, creado mediante decreto No. 84, del 10 de Diciembre de 1970, comenzando operaciones en el año de 1,971.

La ley establece la afiliación obligatoria al sistema a los empleados de instituciones semioficiales y oficiales del sistema educativo escolar, los docentes en servicio, jubilados o pensionados.

**IPM:** Instituto de Previsión Militar, regula el régimen de Previsión Militar de las Fuerzas Armadas de Honduras, fue creado por decreto ley No. 905, ley de previsión Militar, entrando en vigencia el 27 de Marzo de 1,980. Esta dotado de personería jurídica, autonomía funcional y patrimonio propio.

Afilia Obligatoriamente a las categorías:

- Oficiales : Personal de tropa y oficiales de servicio activo.
- Oficiales de las armas y servicio que por acuerdo desempeñen cargos administrativos.

**INPREUNAH:** Instituto de Previsión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, creado por resolución del consejo universitario en Junio de 1,989, como un ente para los trabajadores de la UNAH, con autonomía funcional e independiente de la UNAH, de su sindicato y de cualquier otra organización o institución, cuenta con patrimonio propio y su duración es indefinida.

La afiliación a este régimen es obligatoria para todos los trabajadores y funcionarios de la UNAH, se exceptúan:

- Trabajadores que presten servicios en carácter temporal.
- Los trabajadores que presten servicio técnicos especializados mediante tiempo limitado o fijo.
- Los trabajadores que ingresen al régimen después de los 50 años.
- Los trabajadores que laboren a medio tiempo o por Hora.

El sistema de previsión públicos, es el administrador principal de los planes de jubilación y pensión en Honduras, ya que tiene bajo su responsabilidad en promedio el 100% de los empleados. por tal razón el estado se ha convertido en uno de lo mayores soportes económicos.

- **Plan de Asistencia Social privados:**

Son considerados como parte de la estructura organizativa que las conforma, siendo el caso de BCH y BCIE, donde el departamento de Previsión Social y Fondo de Prestaciones sociales respectivamente llevan a cabo todas y cada una de las gestiones que contribuyen a que el plan exista, manejándose de una manera descentralizada de la administración propia de la institución. (Ver anexo 1)

El Plan de asistencia Social (PAS) del BCH, fue creado en Julio de 1,950, siendo el primer régimen de su clase en el país, planteando como objetivo, percibir, administrar e invertir sus recursos económicos y prestar los beneficios establecidos en el reglamento.

El fondo de prestaciones Sociales del BCIE viene incorporado como parte de la política interna de este organismo internacional.

**Tabla N. 1**

CREACION SISTEMAS NACIONALES	
Institución	Inicio Operación
BCH	1950
INPREMA	1971
IHSS	1972
INJUPEMP	1976
IPM	1980
INPREUNAH	1989
AFP Atlántida	1998

#### 4.1.1.2 Estructura administrativa

La estructura administrativa bajo la cual descansa las instituciones de Jubilación y pensión, esta sujeta o son parte de una estructura institucional, los Institutos de previsión social Públicos están administrados por medio de una Junta directiva conformada por instituciones del estado que actúan como entes reguladores de la administración con el fin de garantizar que las actividades corrientes de la operación, se estén ejecutando en busca del bienestar de todo y cada uno de los afiliados que la conforman.

Se adicionan internamente a estas estructuras y bajo la responsabilidad de las juntas directivas, diferentes divisiones y unidades técnicas que están, encargadas para asegurar el buen funcionamiento de cada uno de las prestaciones y servicios que contemple el plan, y cumplir con las disposiciones que el ente regulador CNBS, emita para garantizar el mejor desarrollo de la gestión administrativa.

Caso particular con el IHSS, se administra el fondo por medio de la Gerencia de Invalidez, vejez y muerte (IVM), la cual a su vez esta constituida por varios niveles operativos.

(Ver Tabla N.2) y (Anexos 1,2 y 3)

Tabla N.2

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA			
INSTITUCION	1	2	3
BCH	Junta Administradora	Sub- Gerencia de Previsión Social	
INPREMA	Directorio	Secretaria Ejecutiva	
IHSS	Junta Directiva	Gerencia IVM	
INJUPEMP	Junta Directiva	Dirección Ejecutiva	
IPM	Junta Directiva	Auditoria Interna	
INPREUNAH	Junta Directiva	Gerente General	
AFP Atlántida	Junta Directiva	Consejo de Administracion	Gerencia General

## Órganos de administración

**IHSS:** Es un organismo autónomo que goza de personería jurídica y de patrimonio propio, los órganos administrativos superiores son:

1. Junta Directiva, órgano de deliberación y toma de decisión, integrado por Presidente ejecutivo, Ministro de trabajo, ministro de salud pública, un representante titular y suplente de los afiliados .
2. Administrada bajo la Gerencia de Invalidez, vejez y muerte, la cual a su vez esta constituida por:

Comisión Médica de Invalidez

Sub Gerencia de servicios sociales

Sub gerencia de administración de Pensiones

Sub Gerencia de Subsidios.

**INJUPEMP:** Fue creado como organismo autónomo, con personería jurídica y patrimonio propio.

Los órganos superiores de la organización son:

1. Junta directiva o Gerencia:

- a. El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social o su representante.
- b. El Secretario de Estado en los Despachos de Hacienda y Crédito Publico o su representante.
- c. El Secretario de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia o su representante.
- d. Dos representantes de los Empleados activos
- e. Un representante de los Pensionados.

2. Dirección Ejecutiva: Órgano de ejecución y administración.

Unidades Técnicas: Informática, Planificación y Presupuesto y Relaciones Publicas

Divisiones: RRHH, Finanzas, Legal, Ingeniería , Préstamo, Administración, Beneficios.

**INPREMA:** La gestión administrativa tiene dos instancias

1. Directorio, órgano superior de dirección y decisión integrado por Ministro de Educación Pública, Secretaria de trabajo y seguridad social, Secretaria en los despachos de Gobernación y Justicia, Secretaria en los despachos de finanzas, Un representante de cada colegio Magisterial con personería jurídica, un representante de los establecimientos privados de educación y un representante de pensionados y jubilados.
2. Secretaria Ejecutiva que ejerce las funciones organizativas, administrativas y financieras .

**IPM:** Los órganos de administración son:

1. Junta Directiva: Compuesta por Jefe de las FFAA de Honduras, Ministro de Defensa y seguridad, los comandantes de; Ejercito, Fuerza Aérea, Fuerza Naval, Seguridad pública.
2. La junta directiva cuenta con departamento de auditoria interna que sirve como órgano de control.

**INPREUNAH:**

Los órganos de administración son:

1. Junta Directiva : encargado de la dirección, administración y control de las políticas, la integran; rector y vicerrector de la UNAH, Secretario de consejo de administración de la UNAH, Asesor legal, dos representantes de los afiliados y acreditados por el sindicato.
2. Gerencia General, órgano de ejecución.

**Plan de Asistencia Social Privados .**

**BCH:** La administración del PAS esta a cargo de:

1. Junta Administradora integrada por: Presidente o vicepresidente del BCH, un representante del directorio, el gerente o subgerente del BCH, un representante del sindicato, un representante de los miembros del plan.

## 2. Sub Gerencia de Previsión Social: órgano de ejecución y control.

**BCIE:** La administración del fondo recae directamente del en el directorio para la dirección y toma de decisiones, y la administración y ejecución directamente al fondo de previsión social.

### 4.1.1.3 Cobertura del Sistema

La población económicamente activa (PEA) para el 2006 asciende al 35% (2,584,327) de la población total (7,383,793), de los cuales solo en 25% esta protegido por un plan de jubilación y pensión ( Ver tabla N. 3), dejando al margen a la mayoría de los Hondureños que pertenecen al mercado informal o son parte de la lista de desempleados, quienes no tienen la facilidad ni oportunidad de prevenir el goce de una vejez digna.

Tabla N. 3<sup>16</sup>

COBERTURA AL 31/12/2006				
N.	Institución	Afiliados	Activos	%/PEA
1	AFP Banco Atlántida S.A.	20.258	20.258	0,78%
2	<b>INJUPEMP</b>	104.053	57.189	2,2%
3	2.1 Sistema de Previsión Militar			
4	<b>INPREMA</b>	50.595	50.595	2,0%
5	<b>INPREUNAH (UNAH)</b>	4.348	4.348	0,2%
6	<b>IHSS</b>	507.994	507.994	19,7%
7	<b>BCH</b>	900	900	0,03%
	<b>Total</b>	<b>688.148</b>	<b>641.284</b>	<b>25%</b>

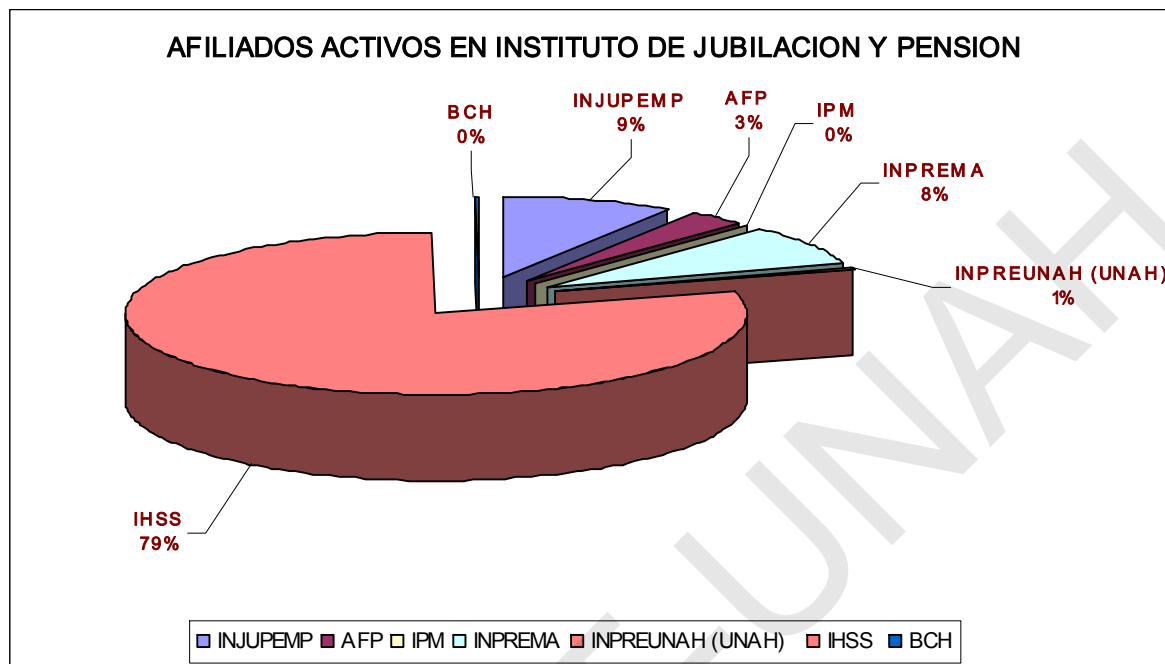
PEA 2006 35% Población  
Población 2006

2.584.327  
7.383.793

<sup>16</sup> Fuentes : Honduras en Cifras, Memoria Injupemp 2006, IHSS, Revista el Revistazo,



Grafico N. 1



El 79% de los afiliados a un plan de Jubilación y pensión esta concentrado en el IHSS, debido a los bajos sueldos que se utilizan como techo para cotizar, ofrece bajos niveles de pensiones.

El segundo y tercer sistema con importación en la cobertura son la institución de INJUPEMP e INPREMA con un 9% y 8% de participación respectivamente. Totalizando que el 97% de los afiliados a un sistema de Jubilación y Pensión pertenecen al sector publico donde el estado se convierte un personaje de vital importancia para el sostenimiento del sistema Nacional.

La AFP de Banco Atlántida, el único ente privado en este sistema, al 2006 presenta una cobertura del 3%, reflejando internamente un crecimiento del 35% con relación a 2005 donde contaba con 15,000 afiliados. Dicho crecimiento en la cobertura se debe a la incorporación de los empleados de la Cervecería Hondureña al producto empresarial que están comenzado a desarrollar.

#### 4.1.1.4 Obligaciones y deberes de los sistemas

Cada institución que forma parte del sistema tanto pública como privada, estará en la obligación de :

1. Contar con un sistema de información para el registro y manejo de las cuentas individuales de cada afiliado de conformidad a las normas establecidas por el ente regulador ( CNBS).
2. Suministrar a los afiliados un informe de movimientos en su cuenta de capitalización individual, incluyendo, aportaciones, rendimientos, comisiones y cualquier otra información pertinente en los plazos fijados por las leyes internas del plan.
3. Realizar evaluaciones actuariales periódicas conforme lo dicta la CNBS.
4. Presentar informes a la CNBS, sobre datos relativos a sus operaciones y manejo de inversiones.
5. Publicación de los estados financieros de conformidad a los formatos emitidos por la CNBS.

#### 4.1.1.5 Elementos de los planes de Jubilación y Pensión

Todo programa creado de jubilación y pensión, de entes públicos y privados, están estructurados sobre la base de tres elementos básicos.

- Aportaciones
- Prestaciones
- Contingencias

**Aportaciones:** Son las cantidades que el afiliado esta en la obligación de aportar por ser participe y beneficiario, en las formas que establezca el propio plan. Los fondos de previsión social e institutos públicos de previsión cuenta con tasa fija de aportación para el afiliado, variando los porcentajes dependiendo de la institución que se pertenezca, otra tasa superior para el patrono que bien puede ser el Estado o empresa privada

ambas están en la obligación de aportar mensualmente sobre la base del sueldo mensual los porcentajes negociados o el techo a quien le corresponda. ( Ver tabla N. 4).

Tabla N. 4

Institución	PORCENTAJES DE APORTACION						
	IHSS	INPREUNAH	IPM	INPREMA	INJUPEMP	BCH	BCIE
Tasa Patronal	7%	10%	18%	12%	11%	32%	Variable
Tasa del Participante	3.5%	5%	9%	7%	7%	6.5%	10%
Sobre Salario		X	x	X	x	x	X
Sobre Techo	x						

El estado tiene una figura de subsidiario del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) extra a las aportaciones de los afiliados y patrono que corresponde al 1%.

Los afiliados a una administradoras de fondos de pensiones (AFP), aportara la cantidad que ha pactado en el convenio, mas las aportaciones extras que son permitidas en el momento que se considere en la capacidad de hacerlo.

En los planes individuales y familiares la cuantía la determina libremente el afiliado, en conjunto con el patrono con planes empresariales, pero cada plan suele fijar su cuantía mínima por aportación y la periodicidad

**Prestaciones:** Son el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios del plan de jubilación y pensiones, al producirse una de las contingencias que cubre el citado plan.

Cuando llega el momento de ejecutar el plan y recibir el dinero ahorrado, hay que tomar decisiones, ya que existen distintas opciones al rescatar el plan:

La edad para jubilarse varia dependiendo del tipo de sistema que se esta saliendo , Los institutos de prevision, en el retiro voluntario puede hacerse a los 58 y obligatoria entre los 60 a 70 , ( Ver Tabla 5), Se ha considerado según la hipótesis que la edad de retiro es de 65 , pero a medida se desarrollo la investigación se determina que no es así, ya que depende la institución a la que se pertenece el tipo de sistema e incluso dentro de un mismo sistema pueden haber variantes para el caso de el INPREUNAH que solita un mínimo de 25 de cotizar para jubilarse, siendo el del resto de del sistema de 10 .

Tabla N.5

Institución	Edad de retiro		Años de Servicio
	Voluntaria	Obligatoria	
INJUPEMP	58	65	10, como mínimo
INPREMA	50	70	10, como mínimo
IHSS	60	65	15, como mínimo
INPREUNAH	58	65 a 70	25 años
IPM	Cumplir años de servicio		18 años
BCH	Años de servicio que corresponde	60 Años	20, como mínimo
BCIE	50	62	10, como mínimo
AFP	60	65 a 70	Mínimo 5 años de Aportación.

### Formas de Pago:

(Ver tabla N.6)

- Vitalicia: Se otorga un pago mensual, el cual puede ser fijo o variable si la institución tiene planes de revaporización y este se da hasta que el afiliado o pensionado muera, la generalidad de los sistemas es vitalicia en pagos mensuales.

- Temporal: pagos mensuales en un número de Años determinado, cuantificada por medio de cálculos financieros hasta que se agote el dinero acumulado, aplicable a Las AFP.

Capital:

- Prestación única: donde el afiliado cobra de una sola vez todo el dinero acumulado, aplicable a Las AFP.

No todos los sistemas son flexibles en la forma de pago, los fondos de asistencia social y las AFP son las instituciones que dan la libertad que el afiliado o beneficiario decida la forma que quiere disfrutar de sus beneficios apegándose a ciertas reglas implícitas en los reglamente internos.

El afiliado legalmente solo puede pertenecer a un plan público de jubilación y pensión, caso contrario en los planes privados puede optar por varios planes y definir para cada uno de ellos cómo quiere cobrar su jubilación. Podrá así recibir un capital y una renta de los distintos planes y, además, la pensión que le corresponda del seguro social (IHSS) para quien aplique o pensión del instituto público.

Tabla N.6

Contingencias	FORMAS DE PAGO PARA DESCONTAR EL PLAN						
	INJUPEMP	INPREMA	IHSS	INPREUNAH	BCH	BCIE	AFP
Jubilación O Vejez	VM	VM	VM	VM	1.Negociable un periodo de 10 a 12 años. 2. VM.	VM	PU, variable
Pensión por Invalidez	VM	VM	VM	VM	VM	VM	VM
Pensión por Muerte	18 meses natural, 36 meses accidente	18 meses natural, 36 meses	40% de la pensión recibida	24 meses natural, 36 meses accidente	Monto máximo Lps. 225,000	18 meses natural, 36 meses accidente	PU (Seguro)
Separación del Sistema	PU	PU	PU	PU	PU	PU	PU

VM: Vitalicia Mensual

PU: Pago Único

Seguro: es opcional, gozan solo afiliado que paga este beneficio.

**Contingencias:** Considera todos los aspectos que harán que se logro gozar de los beneficios de los planes y disfrutar de las prestaciones implícitas para cada una de ellas. No importando el tipo de sistema al que el beneficiario pertenezca, ya que cada uno cuenta con las mismas contingencias para ejecutar las prestaciones del plan, consistiendo en:

- Jubilación:
- Pensión por Invalidez o incapacidad
- Pensión por Muerte
- Separación del sistema

Cada una de ellas será evaluada en detalle en el punto de Beneficios, ya que es en este espacio que se pretende darle mayor profundidad a dicho tema.

**Tabla N. 7**

#### **CONTINGENCIAS QUE CUBREN LOS PLANES DE JUBILACION**

<b>CONTINGENCIAS</b>	<b>INJUPEMP</b>	<b>INPREMA</b>	<b>IHSS</b>	<b>INPREUNAH</b>	<b>BCH</b>	<b>BCIE</b>	<b>AFP</b>
Jubilación	X	X	X	X	X	X	X
Pensión por Invalidez	X	X	X	X	X	X	X
Pensión por Muerte	X	X	X	X	X	X	X
Separación del Sistema	X	X	X	X	X	X	X

#### **4.1.1.6 Requisitos para ingresar a los planes de Jubilación y Pensión.**

Cada sistema cuenta con sus propios requisitos de ingreso que pueden llegar a variar en ciertos puntos con relación al resto, pero en esencia y la generalidad es de :

1. Trabajar para la institución que esta inscrito como miembro del sistema de jubilación. (Injupemp, ser empleado de cualquiera de los tres poderes de estado, Y laborar en empresa privada o cualquier ente descentralizado del estado que dentro de sus políticas este el aportar al IHSS.

2. Ser empleado Permanente con nombramiento, exceptuando al IHSS que puede ser temporal o permanente.
3. Ser mayor de 18 Años como mínimo y el máximo varia dependiendo de la institución. (ver tabla N. 8)

Tabla N. 8

Institución	Edad para ingresar	
	Mínima	Máxima
INJUPEMP	18	< de 55 Años
INPREMA	18	< de 55 Años
IHSS	18	< de 50 años.
INPREUNAH	18	< de 45 años.
IPM	18	< de 30 años
BCH	18	< de 40 años
BCIE	18	< de 50 años.
AFP	18	> de 60 años.

4. Presentar documentación personal y cualquier otro, que este estipulado dentro de las reglas del sistema.



#### 4.1.1.7 Deberes de los Afiliados

Según decreto N. 319-2002, ley para la administración de Fondos de Pensiones privados en su artículo N, 15, describe puntualmente cada uno de los deberes y obligaciones que los afiliados tienen ante la institución que presta el servicio, lo cuales son:

Del Beneficiario:

- Cumplir con el pago puntual de sus aportaciones tanto en cuantía como en frecuencia.
- Cumplir con el pago puntual tanto en cuantía como en frecuencia de las obligaciones contraídas por préstamos personales e Hipotecarios.
- Designar a sus beneficiarios directos y contingentes en caso de muerte.
- Informar sobre todo cambio de empleo, domicilio así como de cualquier información relevante del contrato.

Del Patrono:

- Será obligación de los patronos recaudar y trasladar a las instituciones de pensiones las cuotas que se les deduzcan a sus trabajadores de conformidad a lo establecido en el respectivo contrato.

#### 4.1.2 Productos o Beneficios

Se dividen en prestaciones y servicios ( Ver Tabla No.9), se consideran prestaciones a todo productos o beneficios que o en su caso, serán favorecido con remuneración monetaria al momento de descontar el plan bien a sus afiliados o sus beneficiarios que se encuentren debidamente inscritos o que prueben fehacientemente su condición de tales.

Servicios se consideran a los beneficios que no se hará un desembolso monetario a futuro, si no al momento de gozar de ellos, pueden varia dependiente del plan al cual se pertenezca, por lo general incluyen, prestamos personales, prestamos de vivienda, seguros médicos, prestamos hipotecarios etc.

Tabla No. 9

Beneficios	INJUPEMP	INPREMA	INPREUNAH	IHSS	BCH	BCIE	IPM	AFP
<b>Prestaciones</b>								
Jubilación	X	X	X	X	X	X	X	X
Pension por Invalidez	X	X	X	X	X	X	X	X
Pension por Muerte	X	X	X	X	X	X	X	X
Separación del Sistema	X	X	X		X	X	X	X
<b>Servicios</b>								
Seguro de Vida					X	X	X	X
Prestamos personales	X	X	X		X	X		
Prestamos Hipotecarios	X	X	X		X	X		
Prestamos para Vivienda	X	X	X		X	X		
Seguro medico Hospitalario Privado.					X	X		
Auxilio Funerario			X		X	X	X	
Bono por servicio Prestado					X	X		

---

**De las prestaciones...**  
( Ver tabla 10, 11 y 12)

**4.1.2.1 Jubilación:**

El propósito de esta contingencia que es parte de los beneficios de todos los planes de Jubilación y pensión es compensar a los afiliados al final de su vida laboral con ingresos que garantizar gozar de una calidad de vida justa y decoroso, en donde la forma de pago varia según las disposiciones internas de cada institución o simplemente como lo considere el afiliado.

**4.1.2.1.1 Cuantía**

La generalidad en la cuantía o cálculo en los institutos de previsión públicos es considerar el promedio de los 36 últimos sueldos mensuales, el cual deberá ser multiplicado por los años de servicio acreditados, y luego por una tasa de interés que oscila entre el 2,75% a 3%.

Este beneficio no aplica en el IHSS, en vista que el sistema considera otras contingencias, se da por entendido que la empresa privada al momento del retiro calculara al empleado sus prestaciones correspondientes.

Los Fondos de Asistencia social, son de carácter privado, donde el BCH, consideran la jubilación en pago único, bien por la cancelación de una prima de Antigüedad la cual es calculada considerando el ultimo sueldo, multiplicado por un factor actuarial que varia según los Años de servicio del empleado,( a mayor Años mayor es el factor), se considera una segunda opción, que consiste en el calculo de sus prestaciones legales, llegado el momento de gozar de dicho beneficio la institución decidirá cual que de los dos calculo considerara para hacer efectivo el pago, donde la generalidad es bajo el criterio de tomar la opción que mejor le convenga al empleado.

#### 4.1.2.1.2 Periodo de Calificación

Existen dos modalidades de calificación en los institutos de previsión públicos, un retiro voluntario y otro obligatorio, en donde los Años de servicio varían otorgando una edad temprana de retiro o la edad máxima de trabajo, sosteniendo un mínimo de Años de servicio para ambos casos.

La edad para optar oscila entre los 50 a 58 Años para un retiro voluntario, y 60 a 65 Años para un retiro obligatorio, con un mínimo de servicio de Años acreditados de estar aportando al fondo.

Para el caso de los fondos de asistencia social, trabajan bajo la misma modalidad con opción voluntarias a los 50 Años y obligatoria a los 62 y mínimo 10 años de servicio para el caso de BCIE, Banco central, considera una edad mínima para dar inicio a aportar de 40 Años donde todo empleado para gozar del beneficio debe tener como mínimo 20 Años de servicio.

Formula para calculo de de servicio en BCH,

$$((A - B) / C)$$

A = 75 ( Año Base)

B = Edad al momento de ingresar al BCH en calidad de empleado permanente.

C = 2 ( Factor de calculo).

**4.1.2.2 Pensión por invalidez:** Se considera a las prestaciones monetarias periódicas destinadas a la satisfacción de las necesidades surgidas con ocasión de las contingencias de la vejez que sean concedidas de conformidad con lo criterios y condiciones de los planes.

#### **4.1.2.2.1 Cuantía**

La metodología para calcular la pensión por invalidez tanto de los institutos de previsión Social como de los fondos de asistencia social, será el 80% del sueldo mensual devengado por el participante al momento de sobrevenir la enfermedad o el accidente o haber llegado a la edad máxima de trabajo que el plan tienen contemplado por lo cual lo considerar invalido para continuar ejecutado una labor.

El instituto Hondureño de Seguridad Social, cubre este beneficio, no sobre los parámetros de instituciones de previsión públicos, en vista que el salario techo es bajo y sobre este se aplica tabla de factores actuariales para determinar el monto de la pensión, el cual es considerado poco atractivo por no ajustarse para garantizar mantener la calidad de vida del pensionado al momento de sobrevenirle esta etapa.

Las AFP, aplicaran siempre y cuando el afiliado este inscrito al seguro de invalidez y muerte opcional dentro del plan.

#### **4.1.2.2.2 Periodo de Calificación**

No aplica un periodo de calificación en cuestión de edad, ya que se gozara al momento de sobrevenir una enfermedad o accidente que lo incapacita para seguir realizando las actividades, podrá ser temporal y vitalicia dependiente del diagnostico que libere el hospital.

#### **4.1.2.3 Pensión por Muerte**

Dentro del parámetro de los institutos de previsión social, Si el participante muere en servicio activo, sus beneficiarios legales tendrán derecho a percibir una cantidad conforme a las reglas siguientes:

**Cuantía:**

- La generalidad en caso de muerte natural, dieciocho veces el sueldo que el participante tenga asignado, INPREUNAH considera 24 meses.
- En caso de muerte accidental, treinta y seis veces el sueldo que aquel tenga asignado general en todos los sistemas.

Para ambos casos únicamente el INJUPEMP, además del beneficio que pudiere corresponder, se devolverán las aportaciones que participante hubiere hecho al sistema y los intereses devengados por las mismas considerado separación del sistema. Las AFP, aplicaran siempre y cuando el afiliado este inscrito al seguro de invalidez y muerte opcional dentro del plan.

**Periodo de calificación**

Al sobrevenir la muerte del participante, independientemente de su edad y tiempo de servicio

**4.1.2.4 Separación del sistema:**

Se entiende por separación a la disposición del afiliado de no seguir aportando a el plan bien por despido, cambio de trabajo etc. El INJUPEMP para estos caso regresara el 100% de las aportaciones mas los intereses devengados en la cuenta, para el caso de INPREMA, deberá haber cumplido un mínimo de 5 de aportación para retirarlos y será calculados pagando el 70% del resultado del sueldo promedio de los últimos 36 meses percibidos multiplicado por los de cotización.

Tabla N.10

CONTINGENCIA	CUANTIA O CALCULO						
	INJUPEMP	INPREMA	IHSS	INPREUNAH	BCH	BCIE	AFP
Jubilación	Promedio de los últimos 36 sueldos, por años de servicio por 2.75%, máximo 90% sueldo.	Promedio de los últimos 36 sueldos, por años de servicio por 3%, máximo 90% sueldo.	Mínimo 50% salario Base, Máximo 80%	Promedio de los últimos 36 sueldos, por años de servicio por 2.75%, máximo 90% sueldo.	52.5% de los últimos 24 sueldos por 15 años de servicio mas 2.5% por año adicional, máximo 90% del salario	Cesantía por Retiro	
Pensión por Invalidez	80% Ultimo Sueldo devengado	80% Ultimo Sueldo devengado	80% del salario base.	80% Ultimo Sueldo devengado	75% Ultimo Sueldo devengado	80% Ultimo Sueldo devengado	Según disposición del Afiliado
Pensión por Muerte	18 meses natural, 36 meses accidente + devolución de cotizaciones	18 meses natural, 36 meses, Viudez 40%, Orfandad 20% de la pensión.	40% de la pensión recibida	24 meses natural, 36 meses accidente	Monto máximo Lps. 225,000	18 meses natural, 36 meses accidente	PU (Seguro)
Separación del Sistema	6 meses mínimo de aportación más interés.	70% del promedio del sueldo por año de servicio		Devolución de cotización mas interés.	Entrega de la prima de antigüedad.		Devolución de cotización mas interés

PU = Pago Único

Tabla N.11

CONTINGENCIA	PERIODO DE CALIFICACION						
	INJUPEMP	INPREMA	IHSS	INPREUNAH	BCH	BCIE	AFP
Jubilación	58 . Voluntario y 65 obligatoria con 10 servicio	50 . Voluntario y 70 obligatoria con 10 servicio	60 voluntarios y 65 obligatorio, con 15 años de cotización.	58 . Voluntario y 70 obligatoria con 10 años de cotización	Haber cumplido con años de servicio según resultado de la formula, no menor a 20 Años.	50 . Voluntario y 62 obligatoria con 10 servicio	Retiro a los 60 mínima, máximo 65 a 70 .
Pensión por Invalidez	Al sobrevenir enfermedad o accidente.	Al sobrevenir enfermedad o accidente.	Al sobrevenir enfermedad o accidente.	Al sobrevenir enfermedad o accidente.	Al sobrevenir enfermedad o accidente.	Al sobrevenir enfermedad o accidente.	Al sobrevenir enfermedad o accidente.
Pensión por Muerte	Al Sobrevenir Muerte	Al Sobrevenir Muerte	Al Sobrevenir Muerte	Al Sobrevenir Muerte	Al Sobrevenir Muerte	Al Sobrevenir Muerte	Al Sobrevenir Muerte
Separación del Sistema	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica



### De los servicios...

Cada sistema varía de los servicios adicionales que llega a prestarles a sus afiliados, los institutos de Previsión Social ofrecen:

- Prestamos personales
- Prestamos Hipotecarios
- Prestamos para compra de Vivienda

Para el caso de los miembros del IPM, Gozan del Beneficio de seguro medico del Hospital Militar aportando un 2% adicional a la aportación del plan.

Los fondos de previsión Social tanto del BCH Y BCIE, adicional a los servicios anteriores ofrecen a sus afiliados:

- Seguro de Vida
- Seguro medico Hospitalario.
- Bono por Servicio Prestado: 80% del monto resultante de multiplicar el tiempo de servicio por el salario mensual de base: Máximo 15 sueldos.

Para los cuales incurren en costos adicionales a los porcentajes de aportación y son administrados por el mismo sistema.

Las AFP dan acceso a préstamos personales los cuales no deben exceder del 90% de las aportaciones a la fecha adicional prestamos Hipotecarios.

Tabla No. 12<sup>17</sup>

**Jubilaciones y pensiones  
Beneficios Directos del Sistema INJUPEMP**

Beneficio	2002		2003		2004	
	Personas	Montos en millones de L.	Personas	Montos en millones de L.	Personas	Montos en millones de L.
Jubilaciones	4.557	149	5.082	193	5.621	254
Pensión por Invalidez	1.013	42	1.061	49	1.017	56
Beneficio de Muerte en servicio Activo	160	24	196	35	206	37
Beneficios Trasferidos	904	9	974	11	972	13
Separación del sistema	3.384	59	4.232	75	2.274	45
Decimocuarto Jubilados	4.326	12	4.795	14	5.457	19
Decimocuarto Pensionados	976	3	1.028	4	1.074	4
Aguinaldo de Jubilados	4.502	13	5.006	17	5.594	23
Aguinaldo de Pensionados	1.007	4	1.056	4	1.099	5
Gastos fúnebres Pensionados y jubilados	142	1				
Revalorización de Jubilados	4.208	5	4.741	8	5.321	13
Revalorización de Pensionados	698	1	1.016	2	1.070	3
<b>Totales</b>	<b>25.877</b>	<b>321</b>	<b>29.187</b>	<b>411</b>	<b>29.705</b>	<b>471</b>

Fuente: Memoria 2006 INE

**Numero de Jubilados y Pensionados**

Institución	2002		2003		2004	
	Jubilados	Pensionado	Jubilados	Pensionado	Jubilados	Pensionado
Gobierno Central	3.474	834	3.809	855	4.177	870
Instituciones Descentralizadas	1.083	179	1.273	206	1.444	237
<b>Totales</b>	<b>4.557</b>	<b>1.013</b>	<b>5.082</b>	<b>1.061</b>	<b>5.621</b>	<b>1.107</b>

Fuente: Memoria 2006 INE

<sup>17</sup> Fuente Instituto Nacional de Estadística Memoria 2006

### 4.1.3 Administradoras de Fondos de Pensiones

Honduras en la actualidad cuenta tan solo con una administradora de fondos de pensiones, AFP Atlántida S.A, la cual surgió como una idea emprendedora del Grupo Atlántida, el cual cuenta con una trayectoria de más de 50 Años. conformada por, Banco Atlántida, Acresa, Seguros Atlántidas y Coalsa.

Se constituye legalmente el 24 de julio de 1998 y se lanza al mercado oficialmente el 1 de enero de 1999 como una alternativa confiable decididamente apoyada por el Grupo Atlántida buscando convertirse en la principal opción de los hondureños en el mercado privado de los Fondos de Pensiones en Honduras.

Dentro de la cartera de productos que ofrece a empleados tanto públicos como privados están:

- Fondo Individual de Pensiones
- Fondo Familiar de Pensiones
- Fondo Empresarial de Pensiones.
- Fondo de Cesantía
- Programa de Prestamos Personales

**Fondo Individual de Pensiones:** Es un plan Individual de Pensiones, diseñado para personas de todas las edades, trabajadores dependientes o independientes, del sector público o privado; que permite crear y acumular un patrimonio para gozar de un retiro digno al final de su vida laboral. Mínimo de aportación Lps, 250.00 o \$20.00.

**Fondo Familiar de Pensiones:** Es un plan diseñado para las familias que están interesadas en velar por el bienestar provisional de todos sus miembros sin importar su edad y que desean asegurar un futuro económicamente estable para cada uno de ellos. Mínimo de aportación Lps, 250.00 o \$20.00.

**Fondo Empresarial de Pensiones:** Es un plan contributivo y portátil, fundamentado en la aportación del patrono y en la aportación del empleado, que promueve el ahorro patrimonial con la intención de que el trabajador alcance un nivel de vida digno al momento del retiro laboral.

**Fondo de Cesantía:** Reserva empresarial para honrar el pasivo laboral.

**Programa de Prestamos Personales:** Monto que no debe exceder del 90% de las aportaciones efectuadas.

La administradora del fondo de pensiones, busca una retribución por administración de la cartera, inversiones realizadas, aportaciones, bajo parámetros establecidos por la Comisión nacional de bancos y Seguros siendo este el ente regulador.

**Costo Administrativo:** Calculado del ingreso cotizante reportado por cada afiliado según su aporte mensual convenido, este costo es deducido del aporte mensual y expresado en estados de cuenta.

Fondo Individual 2.000%

Fondo Familiar 1.625%

Fondo Empresarial 1.300%

Los fondos individuales y familiares están desarrollados bajo los mismos parámetros en tanto a aportaciones, beneficios, tasas de interés anuales y recargos

Las Aportaciones mensuales en ambos planes son seleccionadas según la conveniencia del o los beneficiario del plan, desde un mínimo de Lps. 250.00 o \$ 20.00, otorga el beneficio extra de realizar aportaciones voluntarias en cualquier momento y por cualquier cantidad.

Tasa de interés estimada sobre las aportaciones convenidas del 10% anual. Los periodos de permanencia se consideran un mínimo de 5 Años y múltiplos de este, hasta

llegar a 25. Si por algún motivo el afiliado decide retirarse antes del tiempo estipulado en cada uno de los planes, será sujeto a la siguiente tabla de recargos.

**Tabla N. 13**

<b>TABLA RECARGOS AFP</b>	
<b>Ano</b>	<b>% Recargo</b>
0 – 1	20%
1 – 2	15%
2 – 3	10%
3 – 4	7%
4 – 5	5%
5 o Mas	0%

El fondo empresarial opera de manera distinta a los anteriores, en donde la aportaciones son compartidas entre el patrono y afiliado ( Empleado), se determinan aportes mínimos para las partes la cual deben ser no menor al 1.5% del sueldo base del empleado para cada uno. Otorga el beneficio extra de realizar aportaciones voluntarias en cualquier momento y por cualquier cantidad, al darse el caso que el trabajador se retira de la empresa con quien inicio el plan, el por si solo puede continuar con ambas aportaciones del fondo a manera de no cancelarlo.

Las Prestaciones o beneficios son el reconocimiento de un bien ya sea económico o servicios contemplados del producto, a favor de los beneficiarios de los planes de jubilación y pensión, al producirse una de las contingencias que cubre el citado plan.

1. Renta o Pensión por Vejez: Retiro de los fondos acumulados en cualquier momento después de cubrir un período mínimo de permanencia, a diferencia del fondo empresarial en donde el afiliado gozara de esta tan pronto cumpla con su edad de retiro, 60 Años edad temprana, 65 edad normal o 70 Años edad tardía.

La forma de pago para los tres productos será a través de una renta única o mediante rentas mensuales por el tiempo que afiliado decida ( 5,10,15,20,25 0 mas Años).

2. Acceso a prestamos Personales: Se otorgan montos hasta el 90% del saldo en la cuenta, a tasas presénciales y con plazos hasta de 10 Años.
3. Acceso a préstamos hipotecarios con Banco Atlántida: Fondos que tienen que ser para atender cualquier solución habitacional, en condiciones preferentes en cuanto a tasas, plazos y montos.
4. Retiro Anticipado: Ofrecen cierto grado de flexibilidad al momento de decidir retirarse antes del plazo Fijado, mínimo de permanencia e 5 Años en el fondo, se sujetara a cargos porcentuales detallados en la tabla No. 13
5. Seguro de Vida: Opcionalmente cada afiliado que esté en una edad comprendida entre 15 y 60 Años, puede obtenerlo, con el objetivo de que lo protegerá ante la contingencia de una muerte prematura o de una invalidez total y permanente, a causa de un accidente o enfermedad común, cubre 300 veces el monto del ahorro mensual, el máximo de la suma asegurada es hasta Lps. 1,000,000.00 o su equivalente en dólares.

#### **4.1.4 Captación de Recursos o Financiamiento**

Todo sistema de pensiones, se provee de recurso financiero para operar de la mezcla de diferentes fuentes, en primer lugar de las aportaciones efectuadas por los afiliados activos, segundo lugar las aportaciones correspondientes al empleador bien sea empresa privada o el Estado y de las inversiones de las reservas en la diversificación de portafolios e intereses generados por servicios prestados a los agremiados.

En los planes públicos el estado tiene un papel importante ya que aportan dos veces la del afiliado sobre el sueldo base cotizante, juntas las dos aportaciones, pasan a formar parte del patrimonio del afiliado.

El estado en el caso del IHSS, se ha convertido en una fuente de financiamiento cubriendo el 0.5% para beneficio de enfermedad y maternidad, 0.5% del beneficio de invalidez, vejez y muerte, totalizando un 1% sobre el techo cotizante de cada afiliado a dicha institución en concepto de subsidio, adicional pago de contratos para servicios especiales a jubilados y pensionados del Gobierno de Honduras.

La estrategia de captación de recursos o financiamiento de los fondos de entes públicos y plan de asistencia social del BCH es bajo un sistema de reparto o sobre la marcha el cual consiste en que las pensiones de los afiliados pasivos son financiadas mediante las cotizaciones de los afiliados activos mas los rendimientos de las inversiones.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP ) operan bajo un sistema de capitalización individual que considera que los beneficios a pagar se financiaran con los fondos acumulados por la vía de la cotización y los rendimientos económicos que estos obtengan.

#### **4.1.4.1 Aportaciones**

Dependiente de cada una de las instituciones y basados en lo estipulado en cada una de sus leyes, los porcentajes varían tanto para el afiliado como el patrono o empleador, dicho comportamiento se visualiza en tabla N.14, donde se analizamos un comportamiento generalizado en que el patrono aporta 2 veces la cuota del afiliado exceptuando al BCH, que aplica un 32% la institución y el empleado un 6.5%.

Para el caso del IHSS, se plantea en tabla N. 14 la aportación general que se realiza al sistema del cual hay que separar que para el beneficio de invalidez, vejez y muerte (IVM) se aplica el 32% según se detalla en la misma tabla.

Tabla N. 14

Institución	PORCENTAJES DE APORTACION						
	IHSS*	INPREUNAH	IPM	INPREMA	INJUPEMP	BCH	BCIE
Tasa Patronal	7%	10%	18%	12%	11%	32%	Variable
Tasa del Participante	3.5%	5%	9%	7%	7%	6.5%	10%
Sobre Salario		X	x	X	X	x	X
Sobre Techo	x						

\* Nota: El IHSS para beneficio de IVM asigna capital bajo el siguiente desglose:

IHSS (IVM)	
Patronal	2,00%
Empleado	1,00%
Estado	0,50%
<b>Total</b>	<b>3,50%</b>

Tabla N. 15

## ESTADO DE RESULTADOS AL 31/12/2006

Concepto	UNAH	INPREMA	INJUPEMP	IHSS	AFP	IPM	ACUMULADO
<b>INGRESOS</b>							
<b>INGRESOS POR APORTACIONES</b>	172.875.504	2.898.653.497	1.203.931.479	1.168.340.541	8.653.362	203.685.141	5.656.139.524
<b>PRODUCTOS FINANCIEROS</b>	52.020.679	200.886.578	1.273.254.556		76.472	307.581.164	1.833.819.450
<b>OTROS INGRESOS</b>	2.907.097				5.521.972		8.429.068
<b>TOTAL INGRESOS</b>	227.803.279	3.099.540.075	2.477.186.035	1.168.340.541	14.251.806	511.266.306	7.498.388.043
<b>EGRESOS</b>	25.647.563	1.475.395.328	965.205.288	274.254.096	10.241.409	214.284.599	2.965.028.283
<b>RESERVA TECNICA EJERCICIO ACTUAL</b>	202.155.716	1.624.144.747	1.511.980.747	894.086.445	4.010.397	296.981.707	4.533.359.759

Los ingresos anuales por aportaciones ascienden a Lps. 7,498 Millones, dejando al final del ejercicio Lps. 4,533 millones para reservas correspondiente a un 60% de reserva técnica del ejercicio del total de los ingresos.

La captación de recursos por aportaciones asciende al 75% de los ingresos totales, los productos financieros corresponden el 24% del ingreso del sistema y otros ingresos el 1%.



#### 4.1.4.2 Portafolio de inversión

Toda institución debe armar un portafolio de inversiones que genere la máxima rentabilidad para cada instrumento los cuales se convierten en fuentes de capital para el sostenimiento del sistema tanto en la gestión administrativa, rentabilidad sobre las aportaciones y contribuyen a general reservas para hacer frente en el futuro a las prestaciones de los afiliados. Dichos portafolios deberán diversificarse según lo estipulado en el apartado 4.1.5

#### 4.1.4.3 Ingresos por servicios

Considera la rentabilidad generada por pago de intereses sobre préstamos personales, Hipotecarios, educación y vivienda.

Todos los sistemas en la actualidad consideran ser auto-sostenibles por el flujo de ingreso percibidos por las aportaciones, rentabilidad de los servicios y portafolios.

(Ver tabla N. 15)

#### 4.1.5 Inversión

Según resolución N, 736/10-09-2002 de la CNBS, “El reglamento para la inversión de los fondos públicos de pensiones por parte de las instituciones de previsión” dicta los lineamientos a seguir para el manejo correcto de los portafolios de inversión en cada una de las instituciones que están bajo supervisión de esta. El objetivo principal de esta es:

- Establecer criterios para la administración de las inversiones, con el propósito de asegurar la rentabilidad y sostenibilidad de sus reservas actuariales para garantizar como mínimo el pago de sus beneficios.
- Los recursos disponibles se invertirán en una cartera diversificada de instrumentos, que brinden seguridad, rentabilidad y liquidez, asegurando diversificación en el riesgo.

Todos los recursos del fondo serán invertidos en una cartera diversificada de instrumentos de acuerdo a los siguientes tipo de operación:

- Hasta 50% en valores de liquidez inmediata, emitidos y garantizados por el gobierno de Honduras a través de BCH.
- 40% en valores de mediano y largo plazo emitidos por el gobierno central e instituciones descentralizadas inscritas en el mercado de valores.
- Hasta 30% en valores emitidos con garantía hipotecaria o prenda sobre cartera crediticia por empresas especializadas en dicha materia.
- Hasta 30% en préstamos para vivienda y prestamos personales que beneficien directamente al participante del sistema.
- Hasta 40% en todo tipo de instrumento de depósitos y títulos valores emitidos y garantizados por instituciones del sistema financiero nacional, sujeto a la supervisión de la CNBS.
- Hasta 20% en valores denominados en moneda extranjera de conformidad a la normativa que al efecto emita el BCH.
- Hasta 10% en otros instrumentos de oferta pública, principalmente en acciones o bonos de empresas que tengan una calificación de riesgo de grado de inversión.
- La institución podrá efectuar transacciones en valores solamente en el mercado primario y secundario.

Las sumas de las inversiones en depósitos y valores emitidos y garantizados por una misma identidad o grupo empresarial no podrán exceder de los siguientes límites:

- El 20% del capital pagado en reservas de capital del emisor, en el caso de instituciones bancarias y asociaciones de ahorro y préstamo.
- No podrá colocarse más del 15% de las inversiones totales del fondo en una sola institución.

- Las inversiones del fondo en instituciones del sistema financiero o empresas del sector privado que tengan menos de 5 años de operación tendrán un límite de 50% del porcentaje máximo permitido.
- Quedan prohibidas las inversiones financieras en las que exista un interés directo o indirecto de tipo personal.
- Todos los títulos valores señalados deberán ser emitidos por instituciones inscritas, aprobadas y supervisadas por el BCH y la CNBS o la secretaria de finanzas.

Tabla 16<sup>18</sup>

## BALANCE GENERAL AL 31/12/2006

DESCRIPCIÓN DE CUENTAS	UNAH	INPREMA	INJUPEMP	IHSS	AFP	IPM	ACUMULADO
<b>ACTIVO</b>							
<b>CIRCULANTE</b>	525.864.187	1.472.551.862	12.225.053.396	5.707.956.743	254.594.799	502.161.080	20.688.182.067
Prestamos por cobrar netos	248.045.906	8.197.286.117	98.654.357			1.390.309.524	9.934.295.904
<b>FIJO</b>	780.633.061	20.575.039	74.234.217		394.852.337	468.370.028	1.738.664.682
<b>DIFERIDO</b>	173.035	32.308.069	1.266.600		11.298.419	1.031.392	46.077.515
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>1.306.670.283</b>	<b>9.722.721.088</b>	<b>12.399.208.570</b>	<b>7.043.445.516</b>	<b>660.745.555</b>	<b>2.361.872.024</b>	<b>33.494.663.036</b>
<b>PASIVO</b>							
<b>CIRCULANTE</b>	578.533.582	102.613.672	1.614.589.088	510.698.470	221.737	15.731.000	2.822.387.549
<b>DIFERIDO</b>	0				714.030	20.779.602	21.493.632
Otros Pasivos	0		423.524.116			324.334.987	747.859.103
<b>RESERVA TECNICA / VALORES ACTUARIALES</b>	728.136.701	9.620.107.416	10.361.095.366	6.532.747.047	659.809.788	2.001.026.434	29.902.922.751
<b>TOTAL PASIVO / VALORES ACTUARIALES</b>	<b>1.306.670.283</b>	<b>9.722.721.088</b>	<b>12.399.208.570</b>	<b>7.043.445.516</b>	<b>660.745.555</b>	<b>2.361.872.024</b>	<b>33.494.663.036</b>

<sup>18</sup> Fuente Comisión Nacional de Bancos y Seguros

Los activos acumulados en los fondos de Jubilación y pensión ascienden a Lps. 33,494 millones, de los cuales el 89% esta dentro de las reservas técnicas de valores actuariales con el fin de asegurar las reservas a futuro para hacer frente a compromisos con los afiliados.

El 96% de los activos esta concentrado en los circulantes, fijos y prestamos por cobrar, cuantas que albergan las inversiones tanto a corto como largo plazo en el mercado de valores nacional o en moneda extranjera según convenga la institución siempre ajustándose a los requerimientos de inversión de la CNBS.

#### **4.1.6 Efecto de la política Fiscal y Monetaria**

Los cambios que el BCH emita con respecto a la política fiscal y monetaria, afectan los planes de Pensión, en la variable de la tasas de interés, dependiendo los cambios en las políticas ocurren el aumento y disminución, afectando directamente os planes de Pensiones, si ocurren cambios en los Fondos de Pensiones, estos no afectan las políticas monetarias, el impacto drástico ocurre a la inversa.

#### **Beneficio Fiscal**

Las aportaciones asignada por los afiliados a las instituciones tanto publicas como privadas de jubilación y pensión se deducen de la renta bruta imponible, lo cual genera beneficios fiscales a favor del trabajador afiliado y el patrono quienes deben registrar sus aportes como gastos deducibles del I.S.R.

#### 4.1.7 Ente Reguladores

##### Comisión Nacional de Bancos y Seguros

La Superintendencia de Seguros y Pensiones es la unidad técnica de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, responsable por la supervisión, vigilancia y control de las Instituciones y demás personas del sector financiero no bancarios dedicadas a las actividades de comercializar seguros en todas sus modalidades, y administradoras de fondos públicos y privados de pensiones.

La Superintendencia de Seguros y Pensiones fue creada con la promulgación del Decreto 188-2000 del 20 de diciembre del 2000, y mediante la reforma del artículo 16 de la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, como parte de un proceso de reorganización estructural. Sus actividades están regidas por las leyes, reglamentos, resoluciones y demás disposiciones que sobre Seguros, Pensiones se hayan dictado.

La superintendencia desarrolla las auditorias a cada institución publica o privada asegurando que la gestión se este manejando de **acuerdo al** reglamento para la inversión de los fondos públicos de pensiones por parte de las instituciones de previsión

##### Visión

Existe una visión óptima de la Superintendencia hacia los mercados de seguros, y pensiones, viéndolos consolidados, con instituciones seguras, fuertes, confiables y operando con eficiencia y transparencia.

Hacia adentro, la Superintendencia se ve formulando nuevas metas claras e innovadoras; con personal altamente calificado, competitivo; con instrumentos de control y fiscalización con las más modernas tecnologías, haciendo cumplir las leyes, decretos y resoluciones con la mayor justicia y ecuanimidad.

## **Misión**

Fundamentalmente la misión de la Superintendencia de Seguros y Pensiones es coadyuvar al progreso y sostenimiento de los sectores supervisados de manera clara, organizada y con apego a principios de prudencia que eviten la asunción de riesgos, garantizando su crecimiento.

Mediante la fiscalización y supervisión de las Instituciones bajo su responsabilidad; proveyendo de información efectiva, actualizada, completa y oportuna a las instituciones y usuarios del sector. Educando a la población sobre sus derechos, obligaciones y beneficios, la Superintendencia cumple con esta misión.

Para regular el sector y promover su crecimiento sostenido la Superintendencia emplea recursos en el estudio y elaboración de normas y procedimientos que faciliten su labor.

La Superintendencia encamina sus mayores esfuerzos al cumplimiento de su misión con la más alta eficiencia posible, basando su actuación en principios como la ética, la igualdad y la justicia, así como el profesionalismo y el trabajo grupal, principios que rigen su labor, guían a la organización y son compartidos por el personal.

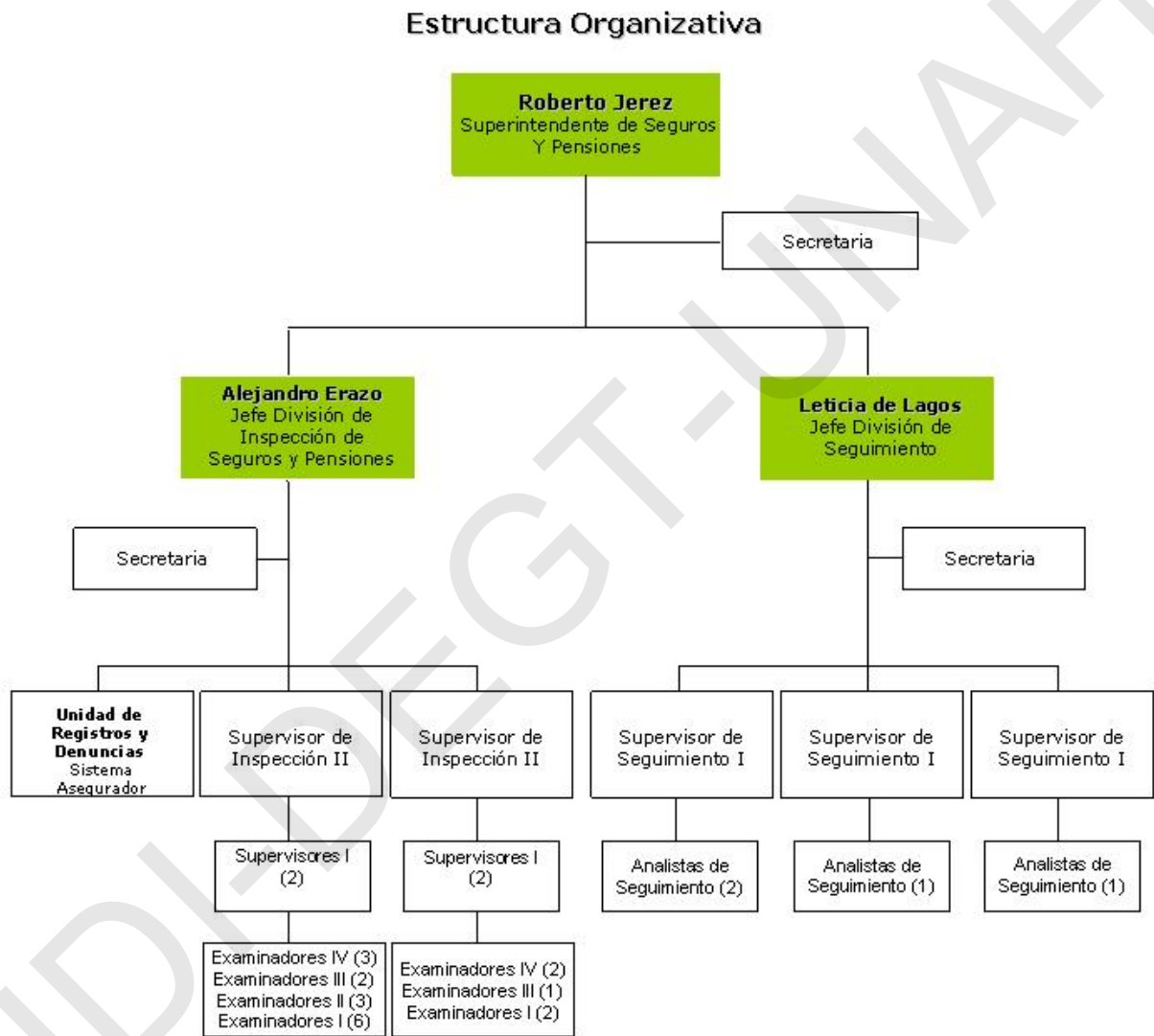
## **Objetivos Generales**

- Fiscalizar, vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al funcionamiento del sector asegurador y de pensiones en general.
- Trascender incorporando la iniciativa como pieza fundamental de su labor, así como el valor y la voluntad para realizarla de forma transparente y ecuánime ante los supervisados.

Tabla N. 14 <sup>19</sup>

**ESTRUTURA ORGANIZATIVA**

**SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS Y PENSIONES**



**Fuente:** Superintendencia de Seguros y Pensiones

<sup>19</sup> Fuente Comisión Nacional de Bancos y Seguros



#### 4.1.8 Elementos de los estudios técnicos Actuariales

Los aspectos bases a considerar para hacer los estudios actuariales, son;

- La edad Actual de la persona a afiliarse.
- La edad probable de retiro, según probabilidad de vida.
- Ingreso o Salario base cotizabile
- Tasa de interés
- Inflación
- Devaluación de moneda en el periodo del plan.
- Tiempo de Aportación.

Las cuotas de aportación, se calcula en función de la edad que tenga el afiliado, según los planes privados,

Para determinar lo que obtendrá en el futuro, primero se debe tomar en cuenta la prima mensual, los Años de aporte, la tasa de interés anual.

#### 4.1.9 Debilidades Del Sistema de Previsión en Honduras

Varios estudios coinciden en señalar como las principales debilidades de los sistemas de previsión social en Honduras los siguientes:

1. La atomización que hay instituciones diferentes para lo mismo y con parámetros diferentes. Esa atomización de las instituciones hace que el sistema tenga una debilidad, hace falta una ley marco que regule, que promueva y que desarrolle todas las instituciones de previsión social en Honduras.
2. El bajo nivel de cotizaciones, la generación de la economía informal por el alto índice de desempleo y el bajo índice de incremento salarial que genera pensiones devaluadas.

3. Los beneficios muy generosos para pocos (caso ministros en el sector educación que se jubilan con altos salarios aprovechando su paso por el gobierno) y los altos costos administrativos de los sistemas.
4. Esquema de administración de los sistemas que tienen, entre otros defectos, la falta de competencia, de especialización y la sensibilidad a presiones políticas.
5. Bajos niveles de ahorro.

## 4.2 Verificación empírica de la hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general

- **El sistema de jubilaciones y pensiones tiene una amplia cobertura en el mercado Hondureño debido a la capacidad de gestión de sus recursos financieros.**

La hipótesis es rechazada en vista, que la cobertura actual de los sistemas de jubilación y pensión regulados por la CNBS, tienen el 25% con relación a la PEA, considerando afiliados activos y de un 27% considerando el 100% de los afiliados.

El 79% de los afiliados pertenecen al IHSS quien alberga en el plan de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) a empleados del sector público y privado, y en donde el porcentaje de captación de recursos es el más bajo del sistema con un 3.5% .

#### 4.2.2 Hipótesis operacionales

- **El principal recurso financiero en los fondos de jubilación y pensión son las aportaciones de los empleados.**

La hipótesis es rechazada considerando según el análisis de la información obtenida que la principal fuente de ingresos de los sistemas son las aportaciones otorgadas por el empleador siendo el estado o empresa privada con una representación del 50%, en vista que su aportación es dos veces con relación a la del empleado el cual aporta el 25% de los ingresos del sistema, los ingresos financieros generados por las inversiones corresponden el 24% del ingreso del sistema y otros ingresos el 1%.

- **El porcentaje de aportación del estado no es representativo con relación a los ingresos totales en los sistemas.**

Considerando que del 100% de la población que esta cubierta por un plan de jubilación y pensión el 97% son empleados públicos de los sectores del poder judicial, Educación , FFAA etc, por lo cual el estado se convierte en la principal fuente de ingreso de los sistemas de pensión públicos. Y la hipótesis es rechazada.

- **El portafolio de inversión esta compuesto por préstamos personales a los afiliados, préstamos hipotecarios y de Vivienda, inversión en instituciones autorizadas por la CNBS Y BCH del mercado de Valores primario y secundario e inversión en bonos del estado de Honduras.**

Partiendo de la resolución emitida por la CNBS en el año 2000 sobre el manejo de los portafolios de inversión tratado en el apartado 4.1.5 de este documento,

se considera que dicha **hipótesis es aceptada** en vista que autoriza tal diversificación planteada en la hipótesis. según se detalla:

- Hasta 30% en préstamos para vivienda y prestamos personales que beneficien directamente al participante del sistema.
  - Instituciones garantizados por el gobierno de Honduras a través de BCH y CNBS
  - Instituciones autorizadas por CNBS y BCH del mercado de valores nacional e internacional para inversión en moneda extranjera.
- **Los ingresos generados por el portafolio de inversión no son representativos respecto a los ingresos generales de la operación anual en las instituciones de Jubilación y pensión.**

Al 31/12 del 2006, lo ingresos generados por los portafolios de inversión representan el 24% de los ingresos totales de los sistemas de jubilación y pensión. Lo cual es representativa ya que se depende mucho de ello para garantizar reservas, por lo cual la **hipótesis se rechaza** con base a los datos anteriores.

- **El porcentaje de las reservas técnicas actuariales en los pasivos de los fondos del sistema de jubilación y pensión representa el 50% del total de los activos.**

**La hipótesis se rechaza** con base a los datos obtenidos en donde el porcentaje de reservas actuariales al final del 2006 representa el 89% del total de los activos, donde el INJUPEMP e INPREMA representan el 67%, 32% y 35% respectivamente.

- **Parte de los servicio que ofrece el sistema, es la oportunidad de optar a préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda.**

La hipótesis se acepta, considerando que dentro de los servicios que ofrecen los sistemas abarca préstamos hipotecarios para obtención de vivienda que es el mayor atractiva de estos fondos.

- **El beneficio principal de los fondos es atorgar la jubilación a la edad de 65 años, mediante una pensión mensual vitalicia al estar fuera del mercado laboral.**

**La hipótesis es rechazada,** en vista que en la medida que la investigación se fue desarrollando se determina que la edad para jubilarse varia dependiendo del sistema al que se esta afiliado, Los institutos de previsión públicos el retiro voluntario puede darse entre la edad de 50 años en INPREMA, 58 en INPREUNAH E INJUPEMP y de 60 en IHSS, el retiro obligatorio entre los 60 a 70 años, ( Ver tabla N. 3), para ambos casos esta vinculado a los años de servicio que se tenga de estar cotizando.

#### **4.3 Pronostico (generación de Escenarios)**

##### **Que sucedería si se mantiene la situación actual?**

Considerando que los sistemas de jubilación y pensión en Honduras son relativamente nuevos y de continuar con el ritmo actual se crearan problemas financieros a largo plazo cuando la población activa inscrita envejezca y demande descontar los beneficios implícitos.

### **Que sucedería si incrementan las AFP en Honduras?**

El incentivo a la inversión en administradoras de fondos de pensiones, vendría a darles una opción a los empleados de empresas privados y sector informal, generando oportunidades de contar con planes de jubilación y pensión atractivos que aseguren una vejez digna. Y ampliara la cobertura .

UDI-DEGT-UNAH

---

## CONCLUSIONES

- En la actualidad ascienden a 3 los sistemas de jubilación en operación en Honduras, las AFP, los Institutos de Previsión Públicos y los Fondos de asistencia Social privados, los cuales cubren el 25% de la PEA, dejando en evidencia el bajo nivel de cobertura que se está generando.
- Los sistemas que albergan un porcentaje representativo de los afiliados a fondos de jubilación y pensión son de carácter público con 97% de participación 3% restante por AFP quien en el último año presentó un crecimiento del 35% en número de afiliados,
- El 24.25% de la PEA afiliados a un plan de jubilación y pensión están bajo el sistema público, donde el 79% se concentra en el IHSS, donde los beneficios obtenidos son precarios debido al bajo techo para cotizar, Los demás regímenes presentan una posición financiera sólida a corto plazo.
- Cada sistema de jubilación presta una variedad de productos financieros tanto en prestaciones como en servicios, este último no está estandarizado, lo cual genera ventajas para unos y desventajas para la mayoría. En vista que el factor diferencial son los servicios.
- La edad de jubilación varía dependiendo de la institución en la que se está cotizando, la cual oscila entre 50 a 58 años de forma voluntaria y de 60 a 70 años obligatoria, para que se ejecute debe ir a la par a la restricción de años de servicio.
- La forma de captación de recursos de los fondos de entes públicos y plan de asistencia social BCH es bajo un sistema de reparto o sobre la marcha y de capitalización individual.

- En la actualidad el 75% de los ingresos generados en los fondos de Jubilación y pensión son percibidos de las aportaciones tanto del afiliado como el empleador (50%), el 24% restante generado por los productos financieros de las inversiones y 1% otros ingresos.
- Las políticas de inversión de los fondos deben ajustarse a las disposiciones emitidas al respecto por la comisión Nacional de Bancos y seguros, estructurada a manera de asegurar rentabilidad y sostenibilidad de las reservas. Los recursos financieros deben invertirse en una cartera diversificada de instrumentos financieros a fin de reducir el riesgo.
- Los ingresos generados por los portafolios de inversión representan el 24% del 100% que perciben los sistemas.
- Las reservas actuariales que poseen los fondos para hacer frente a las prestaciones futuras representan el 89% de los activos del sistema.
- Las normas de regulación y control aplicadas a los actuales sistemas son emitidas por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, aplicando auditorias anuales donde solo registran los resultados de la operación pero no ejercen control. lo cual deja en evidencia que la institución en si hacen doble función tanto financiera como administrativa conllevando a ineficiencia en las operaciones en la parte de inversión y dejando en riesgo el patrimonio de los afiliados.
- El desarrollo en otros países de Latinoamérica a sido evidente por las altas tasas de cobertura desarrolladas por las AFP, garantizando mejor calidad de vida a los empleados que están afiliados al sistema y por ende repercute en una mayor estabilidad en el mercado laboral.



---

## RECOMENDACIONES

- Incentivar la creación de reformas a las políticas actuales de la empresa privada, creando una obligatoriedad para crear fondos de jubilación y pensión que aseguren un retiro digno de sus empleados al momento de no estar en la capacidad de continuar en el mercado laboral.
- Considerando que el nivel de cobertura a nivel nacional es del 25% de la PEA, es vital considerar dentro de una política de país, incentivar la creación y desarrollo de las Administradoras de Fondos de pensiones mejor conocida como AFP, para brindar la oportunidad al sector privado e informal en acceder a planes privados de retiro.
- Es necesario incrementar la participación del sector privado en el tema de Jubilación y pensión, para evaluar e incentivar la creación de AFP, considerándose una alternativa viable para el y sus empleados.
- Es necesario el establecimiento de una nueva autoridad regulatoria que además de encargarse del establecimiento y la operación de los fondos de pensión deberá promover un incremento en los niveles de cobertura.
- A nivel general de los sistemas de previsión públicos es necesario estandarizar los beneficios en carácter de servicio, Tiempo de servicio, edad de retiro, en vista que ciertas instituciones tienen flexibilidad en estos puntos con relación a el resto.
- Crear a nivel institucional y de estado una política que impulse el desarrollo de la cultura del ahorro en fondos de pensiones en Honduras para prever el futuro.
- Adicionar en los planes públicos, servicios médicos hospitalarios de calidad que incrementen el nivel de satisfacción hacia los servicios prestados.

---

## BIBLIOGRAFIA

- Andras Uthoff, Raquel Szalachman, CEPAL / PNUD, Sistema de Pensiones en America Latina y el Caribe, Enero 1994.
- Regimenes de pensiones de capitalización Individual, CNBS/ Comision Nacional de Valores Costa Rica.
- Sistema de pensiones y el mercado de valores en Centro America, Comision Nacional de valores de Panama, Farol Vindas Espinoza, Rodrigo Matarrita Venegas.
- Metodología de la investigación, Roberto Hernandez Sampieri, 4ta edición, McGraw Hill.
- Administración estrategia, Fred R. David, Novena Edicion, Pearson.
- Ley Régimen administración de fondos privados pensiones, CNBS
- Ley del Seguro Social, IHSS
- Ley de previsión militar,
- Ley de transparencia de valores actuariales / CNBS
- Ley de jubilaciones y pensiones de los empleados y funcionarios del poder ejecutivo, INJUPEMP
- Reglamento para la inversión de los fondos públicos de pensiones por parte de los institutos de previsión.
- [http://www.ihss.hn/el\\_ihss/que\\_es\\_el\\_ihss.htm](http://www.ihss.hn/el_ihss/que_es_el_ihss.htm)
- <http://www.revistazo.com/abr-03/historia.htm>
- <http://afpatlantida.com/pw/>

## GLOSARIO

:

**Tahuantinsuyo:** Fue el más grande y antiguo imperio desarrollado en el continente americano. Tuvo como sede a la ciudad de Cusco y data del año 1200 d.C

**Calpulli :** territorio y unidad social cuyos miembros estaban emparentados entre sí

**Mutualismo:** es un sistema de libres intercambios entre productores.

**Afiliados Pasivos:** Afiliados que se encuentran percibiendo pensión de jubilación o pensión de invalidez definitiva.

**Afiliados Activos:** Afiliados que no se encuentran comprendidos bajo ninguno de los supuestos señalados en la definición precedente.

**Beneficiarios:** Personas que tienen derecho a la pensión de sobrevivencia al fallecimiento del afiliado.

**Cartera Administrada:** Activos en los que se encuentran invertidos los recursos del Fondo de Pensiones y del Encaje Legal.

**Cuenta Individual de Capitalización (CIC):** Cuenta de cada afiliado, en la cual se registran sus aportes y la rentabilidad de las inversiones de su Fondo de Pensiones.

**Encaje Legal:** Recursos de propiedad de la AFP conformados por un porcentaje de las inversiones del Fondo de Pensiones, el mismo que se determina según la categoría de riesgo de los valores en los que se invierte el Fondo. Dichos recursos se invierten en los mismos instrumentos financieros en que se invierte el Fondo de Pensiones.

**Fondo de Pensiones:** Fondo conformado por el conjunto de CIC que administra una AFP.<sup>20</sup>

**Administradora de fondos de pensiones:** La entidad constituida y organizada conforme a las leyes del país, encargada de la gestión de los fondos de pensiones que

---

<sup>20</sup> Administradora de Fondos de Pensiones

haya sido autorizada por el banco central de honduras previo dictamen favorable de la comisión nacional de bancos y seguros.

**Años de servicio :** Período de tiempo por el que se hagan las contribuciones del empleador y del Afiliado en la cuenta de este último.

**Jubilado:** Cualquier ex participante que por reunir las condiciones necesarias para acogerse a cualquier tipo de jubilación establecido en el Plan, haya sido declarado jubilado. Un jubilado puede ser o no ser pensionado, Sólo los jubilados pensionados tienen derecho a los beneficios post jubilatorios previstos en el Plan.

**Invalidez Parcial:** Cuando el afiliado sufre una pérdida de su capacidad de trabajo en un porcentaje igual o superior al 50% pero inferior a los dos tercios.

**Invalidez Total:** Cuando el afiliado sufre una pérdida en su capacidad de trabajo igual o superior a dos tercios.

**Invalidez Temporal:** Cuando un afiliado puede recuperar su capacidad para trabajar.

**Invalidez Permanente:** Cuando un afiliado no puede recuperar su capacidad para trabajar.

**Monto Desembolsado para el pago de Pensiones:** Monto total de dinero desembolsado para el pago de pensiones, las mismas que pueden corresponder a pensiones pagadas oportunamente o devengadas de meses anteriores.

**Multiafiliación:** Cuando un trabajador se inscribe en más de una AFP, o cuando un trabajador no puede afiliarse al SPP porque existe otra persona con el mismo número de documento de identidad.

**Número de Pensionados:** Número total de pensionistas que perciben pensión en una determinada fecha.

**Pensión:** Pago mensual que otorga el Sistema Privado de Pensiones a sus afiliados y, de ser el caso, a sus beneficiarios. Las pensiones son de jubilación, de invalidez y de sobrevivencia, siendo otorgadas por las AFP o las empresas de seguros, dependiendo de la modalidad de la pensión.

**Pensión de Invalidez:** Pensión que se otorga con carácter transitorio o definitivo a aquellos afiliados que, sin haber optado aún por el goce de una pensión de jubilación, presentan una pérdida mayor o igual al 50% en su capacidad de trabajo.

**Pensión de Jubilación:** Se otorga desde el momento en que el afiliado alcanza los sesenta y cinco (65) años de edad o antes si es que el afiliado cumple con los requisitos y condiciones establecidos para acceder a una jubilación anticipada. La jubilación es un acto voluntario del afiliado.

**Pensión de Sobrevivencia:** Se otorga a los beneficiarios de un afiliado luego de su fallecimiento.

**Pensión Pagada:** Cuando se emite el cheque o se realiza el depósito del monto correspondiente a la pensión, sea ésta por jubilación (legal o anticipada), invalidez o sobrevivencia, en la cuenta del pensionista.

**Recaudación Mensual:** Suma del dinero que ingresa al Fondo de Pensiones por aportes, traspasos netos y bono de reconocimiento.

**Rentabilidad de la Cartera Administrada:** Rendimiento de las inversiones realizadas con los recursos del Fondo de Pensiones y del Encaje Legal.

**Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** Modalidad de pensión mediante la cual el afiliado opta por contratar una Renta Vitalicia a partir de una fecha determinada, y recibe una Renta Temporal durante el período que media entre la fecha que ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la Renta Vitalicia Diferida comienza a ser pagada por la AFP o la Empresa de Seguros.

**Renta Vitalicia Familiar:** Modalidad de pensión mediante la cual el afiliado o sus beneficiarios contratan directamente con la Empresa de Seguros una renta mensual hasta el fallecimiento del afiliado y el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de los beneficiarios.

**Retiro Programado:** Modalidad de pensión mediante la cual el afiliado, manteniendo la propiedad sobre los fondos acumulados en su CIC, efectúa retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta que la misma se extinga.

**Reversibilidad:** Proceso vigente hasta el 1° de julio de 1996, el cual consistía en el retorno al SNP de un afiliado al SPP.

**Traspaso Efectivo:** Cuando se transfiere la CIC del afiliado a la AFP de destino elegida por él.

**Valor Cuota:** El valor cuota del día, se calcula de la siguiente manera:

$$VC_i = \frac{(Activo_i - Pasivo Exigible_i)}{Número\ total\ de\ Cuotas_i}$$

El activo está conformado por los diversos instrumentos de inversión autorizados por Ley y que son adquiridos con los recursos del Fondo de Pensiones; y el pasivo exigible está compuesto por las prestaciones de los afiliados, retiros de aportes voluntarios, traspasos por pagar, entre otras cuentas. El número total de cuotas refleja las cuotas que han sido adquiridas por todos los afiliados con sus aportes.

### **Mercado laboral**

Se trata de un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, en este caso de recursos humanos.

Un ejemplo, las empresas plantean una oferta de puestos de trabajo, en otras palabras una demanda de recursos humanos necesarios para sus puestos de trabajo, y por tanto con unas características específicas, todo en el marco de un tiempo y un lugar determinado.

En el otro lado existe un grupo de personas que demandan un puesto de trabajo, dicho de otra manera, ofertan sus habilidades de trabajo bajo unas condiciones concretas en un tiempo y lugar

### **Inversión**

Empleo de capital en algún tipo de negocio con el objetivo de incrementarlo. Dicho de otra manera, consiste en posponer al futuro un posible consumo en el presente. Quien invierte sólo cede su posibilidad de consumo de hoy a cambio de una adecuada compensación.

### **Servicio al cliente**

Es el conjunto de actividades interrelacionadas que ofrece un suministrador con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo.

### **Ahorro**

El ahorro es la acción de guardar un bien en previsión de lo que pudiera suceder en un futuro, la Real Academia nos dice que es "reservar parte del gasto ordinario". Es una sana actividad que debemos practicar, ahorrar quiere decir ser precavido, xcuidadoso con el provenir, poniendo en practica el conocido adagio popular que dice "hay que guardar pan para mayo".

### **Ingresos**

Suma de todos los aportaciones , ganancias, pagos de interés, alquiler o transferencias y otras formas de ingreso de una empresa en un período determinado.

### **Bienestar social**

Se refiere al nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. El

bienestar social, en términos económicos se puede medir en función del incremento del producto per cápita real; el aumento en la participación del gasto social respecto al total de egresos, mejoría en la distribución del ingreso, aumento del empleo y fortalecimiento en la balanza de pagos; en el ámbito social se mediría por el incremento en los niveles de salud, educación, vivienda, alimentación y erradicación de la pobreza extrema; desde el aspecto ecológico a través del combate a la contaminación, reforestación de áreas verdes y fortalecimiento de la red hidráulica y su dosificación, entre otros.

### **Desempleo**

Es la ausencia de empleo u ocupación deseando trabajar al salario actual, no encuentran quien las contrate como trabajadores

### **Consumo**

Es la acción y efecto de consumir o gastar, bien sean productos alimenticios y otros géneros de vida efímera, entendiendo por consumir como el hecho de destruir, utilizar comestibles u otros bienes para satisfacer necesidades o deseos, o gastar energía o un producto energético.

**CNBS:** Comisión Nacional de Bancos y Seguros

**OIT:** Organización Internacional de Trabajo.

**CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe .

**INE:** Instituto Nacional de Estadística.



# ANEXOS

UDI-DEGT-UNAH