

ANÁLISIS Y CARACTERIZACIÓN DE LA COBERTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN HONDURAS

Tesis para optar al grado de
Magíster en Políticas Públicas

Alumno: Héctor Wilfredo Díaz Romero
Becario AGCI 2009

Profesor Guía: Alberto Arenas de Mesa

Comisión Examinadora: Alberto Arenas de Mesa
Andrés Gomez-Lobo
Jaime Ruiz-Tagle

Santiago, Enero de 2011

“La seguridad económica de la población y su bienestar dependen en gran parte de la cobertura de los sistemas previsionales de pensión y de salud, en especial para los hogares y familias de menores recursos”.

Alberto Arenas de Mesa

Agradezco a Alberto Arenas de Mesa por su colaboración y su guía en este trabajo, al Pueblo y Gobierno de Chile, por su apoyo a través de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile y a Fernando Ponce, Jefe del Departamento de Estadísticas del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Índice General

- I. Introducción
- II. El Sistema de Pensiones en Honduras
- III. La Cobertura del Instituto Hondureño de Seguridad Social: 2000-2009
 - a. La Cobertura Efectiva
 - b. La Cobertura Ocupacional
- IV. Análisis de la Cobertura Previsional desde la Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples: 2005, 2006 y 2007
- V. La Cobertura Previsional Hondureña en el Contexto Centroamericano
- VI. Nociones del Mercado Laboral Hondureño y la Cobertura Previsional
- VII. Conclusiones
- VIII. Bibliografía

Índice de Figuras

Figura 1: Cobertura Efectiva y Ocupacional de IHSS 2000-2009

Índice de Cuadros

- CUADRO 1: PRINCIPALES COMPONENTES Y BENEFICIOS DEL SISTEMA PREVISIONAL HONDUREÑO
- CUADRO 2: COBERTURA EFECTIVA DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL: 2000-2009
- CUADRO 3: COBERTURA OCUPACIONAL DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL: 2000-2009
- CUADRO 4: TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR GÉNERO: 2005-2007
- CUADRO 5: COBERTURA OCUPACIONAL DE COTIZACIONES POR GÉNERO: 2005-2007
- CUADRO 6: COBERTURA EFECTIVA POR GÉNERO EN HONDURAS: 2005-2007
- CUADRO 7: ESTRUCTURA ETARIA DE LA PARTICIPACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES: 2005-2007
- CUADRO 8: COBERTURA DE LOS OCUPADOS POR TRAMO DE EDAD: 2005-2007

CUADRO 9: PARTICIPACIÓN DE COTIZANTES OCUPADOS POR NIVEL DE INGRESO: 2005-2007

CUADRO 10: COBERTURA OCUPACIONAL POR NIVEL DE INGRESO: 2005-2007

CUADRO 11: COBERTURA OCUPACIONAL DE COTIZANTES POR ZONA GEOGRAFICA: 2005-2007

CUADRO 14: COBERTURA OCUPACIONAL DE COTIZANTES POR DEPENDENCIA: 2005-2007

CUADRO 13: COBERTURA EFECTIVA DE LOS PAÍSES SELECCIONADOS 2000-2009

I. Introducción

El siguiente documento es un esfuerzo por caracterizar la cobertura del sistema de pensiones de Honduras. Se partió de la hipótesis inicial que suponía una baja cobertura de pensiones en el país, basado principalmente en los resultados que presenta la Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples (EPHPM) que aplica anualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Se realizó una pregunta que luego se descompuso en dos ¿A cuanto asciende la cobertura del sistema previsional Hondureño? ¿A quienes cubre? Esto motivó los hallazgos presentados en este documento.

El trabajo sigue la metodología de construcción de cobertura establecidos por Alberto Arenas de Mesa (2000) en su investigación publicada por la CEPAL sobre la cobertura del sistema de pensiones en Chile.

La información aquí presentada pertenece a datos administrativos del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) proporcionada por el Departamento de Estadísticas de IHSS. Además este trabajo utiliza información de la EPHPM como mecanismo para comprobar algunos datos y enriquecer otros.

La falta de información estadística referente a la cobertura por parte del IHSS y los demás Institutos previsionales, de tal manera que pueda ser accesible para todo el público, es una tarea pendiente en Honduras. Tal situación permitirá mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de dichas instituciones que pertenecen al sector público Hondureño.

Este trabajo se ha estructurado bajo el siguiente esquema: la sección I que la constituye esta introducción, la sección II presenta el sistema de pensiones en Honduras, la sección III contiene la cobertura del IHSS 2000-2009; la cobertura

efectiva y la cobertura ocupacional, la sección IV es un análisis de la cobertura previsional desde la EPHPM del 2005, 2006 y 2007, la sección V muestra la cobertura previsional hondureña en el contexto Centroamericano, la sección VI da nociones del mercado laboral hondureño y la cobertura previsional y finalmente la sección VII presenta las conclusiones.

II. El Sistema de Pensiones en Honduras

Los sistemas de seguridad social en Latinoamérica comenzaron a inicios del siglo XX, principalmente en los países del cono sur. Esta tendencia se extendió en las subsiguientes décadas en países de norte de Suramérica como Venezuela, Colombia y Ecuador y también México, donde se iniciaron en los décadas de los años 40 y 50. Los países Centroamericanos, con excepción de Costa Rica y Panamá fueron de los últimos de la región en introducir sus sistemas de pensiones, (incluso algunos a mediados de los años 70) y manteniendo hasta hoy una cobertura considerada baja.

En Honduras estos sistemas parten con la creación legal del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) en 1959 y la puesta en funcionamiento del sistema de salud en 1962 y el de pensiones en 1969.

Para 1970, la necesidad de ampliar la cobertura y mejorar el régimen de pensiones se traduce en la promulgación de la Ley de Jubilaciones y Pensiones del Magisterio Nacional, que finalmente en 1980 constituirá lo que es hoy el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA) encargado de entregar beneficios de pensiones y jubilaciones todos los maestros del sistema de educación pública, semioficial y privada del país.

En el año 1972 se promulga la Ley de creación del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), originalmente fundado para brindar servicios de jubilaciones y

pensiones a los empleados del Poder Ejecutivo, con la posibilidad de afiliarse a los empleados del Poder Legislativo, Poder Judicial, entidades autónomas y semiautónomas además de los propios empleados del instituto. Por problemas relacionados con los diseños actuariales del sistema, este Instituto recién inicia operaciones en el año 1976.

En 1980 se promulga la Ley de Previsión Militar que crea el Instituto de Previsión Militar (IPM), encargado de la seguridad social de las Fuerzas Armadas en dos áreas: sistema de salud, brindado y administrado por el Hospital Militar y sistema de pensiones dada por el IPM.

En 1989 se crea el Instituto de Previsión Social de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH) que tiene la particularidad de no poseer una ley propia, su fundación se basa en una mención en la Ley orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) y un reglamento de aplicación a la misma ley y que afilia a todos los empleados permanentes de la UNAH.

La ley con mayor número de reformas ha sido la del IHSS. Las más importantes se hicieron en el 2001 donde se introdujeron cambios paramétricos, aunque la reforma en materia de cobertura más importante se registró en los años 2005 y 2006 cuando se incorporó el régimen de Riesgos Profesionales (RP) y se reconoció la posibilidad de afiliación al IHSS a los trabajadores domésticos.

Otro Instituto que tuvo cambios significativos fue el IPM. En el 2008 se reformó su ley orgánica, realizando cambios paramétricos a sus sistemas de beneficios.

El Cuadro 1 resume los principales componentes y beneficios actuales del sistema previsional Hondureño.

CUADRO 1
PRINCIPALES COMPONENTES Y BENEFICIOS DEL SISTEMA PREVISIONAL HONDUREÑO

Institución	IHSS	INJUPEMP	INPREMA	IPM	INPREUNAH
Ley de creación	Decreto No. 140 del 3 de julio de 1959	Decreto No. 138 del 5 de febrero de 1959	Decreto No. 1026 del 15 de julio de 1980	Decreto 905 del 29 de abril de 1980	No tiene ley orgánica propia lo crea la ley orgánica de la UNAH y se regula mediante un reglamento especial
Tasa de Cotización	8% EM 3,5% IVM 0,2% RP	19%	19% Maestros del sector Público 18% Maestros del sector Privado	25%	18%
Tasa legal de Reemplazo	Mínimo 50% Máximo 80%	Mínimo 250 lempiras Máximo 90%	Mínimo 1000 lempiras Máximo 90%	Mínimo 65% Máximo 95%	Mínimo 5.000 Lempiras Máximo 50.000 Lempiras
Beneficios de Pensiones					
Tipos de Pensiones	Pensión por Invalidez y pensión por incapacidad permanente	Pensión por Invalidez	Pensión por Invalidez y Pensión post muerte	Pensión de discapacidad Auxilio de supervivencia	Pensión por invalidez y Auxilio extraordinario por invalidez
Beneficios mínimos y máximos de la Pensión	Invalidez: 40% del salario base mensual mas un 1% por cada 12 cotizaciones después de las primeras 60 hasta llegar al 80%. Incapacidad Permanente: 66% del salario base mensual al 100%	Pensión por Invalidez: 80% de ultimo salario del cual impuso, y nunca inferior al monto que obtendría por Jubilación.	Pensión por Invalidez: 80% de ultimo salario del cual impuso, y nunca inferior a Lps 150.00, Pensión post muerte: 60 mensualidades	Discapacidad: 90% del Salario promedio de los últimos 5 años si la lesión es en servicio y 80% si es fuera del servicio Auxilio de Supervivencia*: mínimo 70% del ultimo salario del afiliado, máximo 90%.	Invalidez: mínimo 65% del Sueldo que tenía al sobrevenir la invalidez, Auxilio Extraordinario: pago de una sola vez de 20 veces la pensión obtenida
Beneficios de Jubilaciones					
Tiempo de cotización para obtener beneficios	180 meses	120 meses	120 meses	300 meses o edad mínima, lo que ocurra primero	300 meses
Edad mínima para jubilarse	60 mujeres 65 hombres	58 años, 50 años quienes realicen trabajos riesgosos	50 años	58 años, 50 los servidores con riesgo especial	58 años
Base de calculo de la jubilación	Promedio de los últimos 180 salarios en base a la contribución máxima	El 2.75% del promedio de los últimos 36 salarios por el número de años cotizados	El 3% del promedio de los últimos 36 salarios por el número de años cotizados	Promedio de los 60 últimos salarios	El 2.75% del promedio de los últimos 36 salarios por el número de años cotizados
Fuente: Elaboración propia en base a las respectivas leyes de los Institutos. Tipo de cambio 19,03 lempiras por US\$.					

Los beneficios entregados por los diferentes institutos son básicamente dos, jubilaciones y pensiones (a excepción del IHSS que entrega beneficios de salud). En las respectivas leyes de los institutos se entiende por pensión los beneficios que obtendrá un afiliado como producto de una incapacidad temporal o

permanente que lo imposibilita para continuar desarrollando una labor remunerada que le garantice ingresos iguales o similares a lo que generaba antes de la incapacidad.

En cuanto la jubilación, se entiende como los beneficios que se otorgan a los afiliados por haber cumplido ciertos requisitos de cotizaciones y edad.

Las tasas de aportaciones son muy variadas, para el caso del IHSS es un 11,7% incluyendo los tres componentes que lo integran, Enfermedad y Maternidad (EM), Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) y Riesgos Profesionales (RP), el INJUPEMP con un 19%, el INPREMA con un 18 y 19%, el INPREUNAH con un 18% y el IPM que posee la tasa de cotización mas alta, de un 25%.

Un aspecto importante a destacar es que las tasas legales de remplazo fueron aumentándose a medida que los Institutos iban surgiendo, por ejemplo el IHSS tiene la menor tasa de remplazo (50% de la base de cálculo), en cambio el IMPREUNAH entrega una pensión mínima superior al techo máximo de cotización del IHSS (Lps¹ 4.800 techo máximo de cotización del IHSS, Lps. 5.000 pensión mínima del INPREUNAH).

III. La Cobertura del Instituto Hondureño de Seguridad Social: 2000-2009

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha planteado a través de múltiples documentos seis principios fundamentales en los que debe basarse un sistema de seguridad social². Carmelo Mesa-Lago (2004), recoge estos seis principios, los cuales son: 1) universalidad en la cobertura; 2) igualdad, equidad o uniformidad en el trato; 3) solidaridad y redistribución del ingreso; 4)

¹ Lempiras 19,03 por US\$.

² Carmelo Mesa-Lago hace una mención de estos documentos en la introducción del título I de su publicación Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social, hecha por la CEPAL en 2004.

comprensividad y suficiencia de las prestaciones; 5) unidad, responsabilidad del Estado, eficiencia y participación en la gestión, y 6) sostenibilidad financiera.

La universalidad de la cobertura se entiende en el texto de Mesa-Lago como la ampliación a sectores de difícil cobertura por ejemplo, empleados de microempresas, trabajadores por cuenta propia o independientes, trabajadores a domicilio o temporales, participantes en el sector informal de la economía, entre otros. En cuanto a los demás principios, si bien son importantes, su revisión no constituye el objetivo principal de este estudio.

En Honduras, el IHSS es la institución encargada por facultad constitucional de prestar y administrar los servicios de seguridad social “cubriendo” los componentes de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir a los trabajadores del país.

Este principio de cobertura universal, también recogido en el artículo tres de la ley del IHSS, debería aplicarse a los empleados de todo país, ya que con sus prestaciones en salud, pensiones y accidentes del trabajo tiene la obligación de cubrir a la totalidad de los trabajadores civiles. Este motivo, sumado a la imposibilidad de obtener información de cobertura en los demás institutos previsionales, es lo que explica que este estudio se concentre principalmente en el IHSS.

a. La Cobertura Efectiva

Para medir los cubiertos por un sistema de pensiones es necesario tener múltiples numeradores a comparar con el número de afiliados o de cotizantes. Para el caso de la Cobertura Efectiva se utiliza como denominador la población

económicamente activa (PEA) que tiene un país y como numerador a los cotizantes.

El convenio 128-130 relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes de la OIT (que Honduras no ha ratificado) establece que la cobertura efectiva mínima debe ser el 20% de la PEA con respecto a los cotizantes, debiendo cubrir además, a los cónyuges y a los hijos menores de estos afiliados.

El cuadro 2 muestra la cobertura efectiva que ha tenido el IHSS desde el 2000 hasta el 2009. Esta medición sólo pudo superar el mínimo establecido en el convenio 128-130 de la OIT en los años 2006, 2007 y 2008. En el resto del período analizado su cobertura estuvo por debajo de este límite mínimo.

CUADRO 2
COBERTURA EFECTIVA DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL:
2000-2009

Año	(1) Cotizantes	(2) PEA	Cobertura Efectiva (Porcentajes)
2000	429.831	2.350.841	18,3
2001	411.412	2.437.997	16,9
2002	412.097	2.497.860	16,5
2003	434.243	2.380.814	18,2
2004	500.992	2.592.185	19,3
2005	528.151	2.759.410	19,1
2006	562.983	2.792.261	20,2
2007	607.881	2.860.866	21,2
2008	624.664	2.990.533	20,9
2009	602.413	3.236.860	18,6
		Promedio	18,9
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por:(1), IHSS; (2): INE, Honduras, excepto (2) 2000 OIT.			

El promedio de crecimiento de la PEA del 2001 al 2009 es un 3,7%. Los cotizantes crecieron en un 4% evidenciándose dos disminuciones, en el año 2002

de 4,3% con respecto al 2001 y en el año 2009 de 3,6% con respecto al 2008. La PEA creció todos los años, con excepción del 2003 donde cayó en un 4,7% con respecto al 2002.

La cobertura efectiva del IHSS del 2000 al 2009 refleja un leve crecimiento en términos absolutos, comenzó siendo 18,3% en el 2000 y en el 2009 fue de 18,6%. El promedio de cobertura efectiva para los años analizados es 18,9% lo que se considera baja para el promedio de Latinoamérica.

Del período analizado, el año con menos cobertura efectiva es el 2002 donde solamente se alcanzó el 16,5% de la PEA, en cambio el año con mayor cobertura fue el 2007 llegando a un 21,2%.

La tendencia de crecimiento de la cobertura se registró entre el 2001 y el 2007, en cambio en 2008 y 2009 esta no se mantuvo porcentualmente, aunque en términos de cotizantes sí hubo un aumento en el 2008. En el 2009 tanto el número de cotizantes como la proporción de los mismos con respecto a la PEA cayeron.

Esta disminución en el 2009 es esperable si se toma en cuenta la crisis económica mundial y la pérdida de casi 30,000 empleos en el área de hilo-textil-confección, uno de los sectores exportadores de gran demanda de mano de obra en Honduras.

b. La Cobertura Ocupacional

Los ocupados es otro denominador que se compara con los cotizantes para medir la cobertura en un sistema de pensiones. En este caso el indicador resultante le denomina cobertura ocupacional.

En Honduras no existen diferencias sustanciales entre la población ocupada y la PEA ya que el desempleo es alrededor del 4%, lo que se considera bajo. Se debe

destacar que el subempleo³ sí es un problema recurrente en Honduras, para el año 2009 el subempleo visible⁴ ascendía al 7%, en cuanto el invisible⁵ era el 34%, por lo que el porcentaje de ocupados “no refleja” esta realidad.

El Cuadro 3 muestra la cobertura ocupacional de IHSS en Honduras. Esta debería ser, según el convenio 120-130 de la OIT, 50% como mínimo.

CUADRO 3
COBERTURA OCUPACIONAL DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL: 2000-2009

Año	(1) Cotizantes	(2) Ocupados	Cobertura Ocupacional (Porcentajes)
2000	429.831	2.261.039	19,0
2001	411.412	2.334.596	17,6
2002	412.097	2.396.633	17,2
2003	434.243	2.252.691	19,3
2004	500.992	2.438.955	20,5
2005	528.151	2.527.088	20,9
2006	562.983	2.695.847	20,9
2007	607.881	2.773.492	21,9
2008	624.664	2.901.076	21,5
2009	602.413	3.135.564	19,2
		Promedio	19,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por: (1), IHSS; (2): INE, Honduras, año 2000 (2) Elaboración en base a los promedios de año 1999 y 2001 de la OIT.

El comportamiento de la población ocupada es muy similar al de la PEA. El único año que tuvo un retroceso con respecto al año anterior fue en el 2003 que disminuyó en 6% con respecto al 2002. Siguiendo la lógica de las consecuencias

³ Se considera subempleados a las personas empleadas que trabajan menos horas semanales a las consideradas como normales; o bien, perciben ingresos mensuales inferiores a un límite convencional.

⁴ El subempleo visible lo componen las personas que en la semana de referencia trabajaron menos de 36 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de haber podido trabajar más tiempo, indicando que no lo hicieron porque no encontraron más trabajo

⁵ El subempleo invisibles lo componen las personas que, habiendo trabajado 36 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por rama de actividad económica y área geográfica

de la crisis económica mundial la población ocupada debió tener una baja en el año 2009 pero esta no se observa en los datos.

La caída de cotizantes observada en el 2009 para la cobertura efectiva también se observa en la cobertura ocupacional.

La cobertura ocupacional del IHSS del 2000 al 2009 (al igual que la cobertura efectiva), refleja un leve crecimiento en términos absolutos, comenzó siendo 19% en el 2000 y en el 2009 fue de 19,2%.

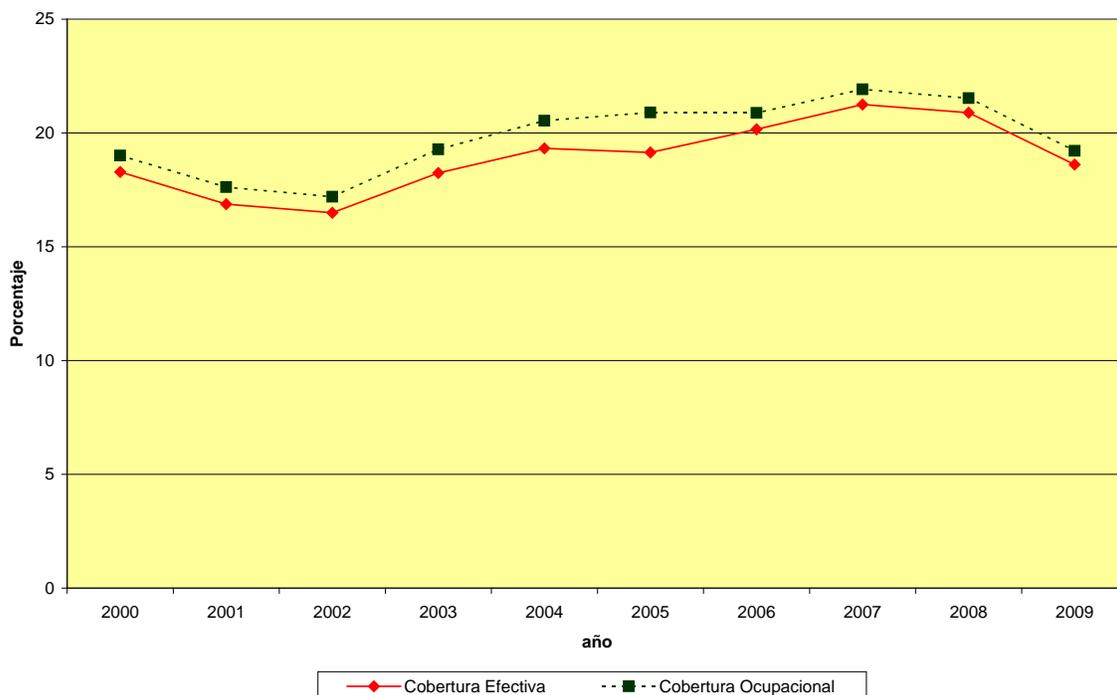
El promedio de cobertura ocupacional para los años analizados es 19,8% lo que, al igual que la cobertura efectiva, se considera baja en comparación al promedio de Latinoamérica.

La cobertura ocupacional fue superior al 20% entre el 2004 y el 2008, pero en el 2009 bajó más de 2%.

En el período analizado la cobertura mínima fue de 17,2% en el 2002 y al igual que con la cobertura efectiva, el año de mayor cobertura fue el 2007 con 21,9%.

En la Figura 1 se muestra la comparación entre la cobertura efectiva y ocupacional del IHSS entre el 2000 y el 2009. Se observa que las tendencias son muy similares, a excepción del 2005 donde se nota una leve diferencia.

Figura 1
Cobertura Efectiva y Ocupacional de IHSS 2000-2009



La baja tasa de desempleo hace que la diferencia entre estas dos coberturas sea muy reducida, pero se insiste en aclarar que el subempleo es un problema mayor en el país y por tanto, la diferencia entre cobertura efectiva y cobertura ocupacional, tomando en cuenta criterios de calidad en el empleo, sería mucho mayor.

Al observar la Figura 1, también se pueden establecer tres períodos de comportamiento de la cobertura de cotizaciones. En el primer período, de 2000-2002, se nota un decrecimiento que podría atribuirse a la profunda crisis financiera que vivió el IHSS en el 2001.

La crisis detonó un cambio en la legislación para ampliar la base máxima imponible del IHSS a Lps. 4.800, elevando las imposiciones y por consiguiente los costos de afiliación, lo que causó que muchas empresas afiliadas simplemente

dejaran de aportar por la incapacidad del IHSS en hacer cumplir la normativa de afiliación.

El segundo período, de 2002-2008, se nota un crecimiento o mantenimiento de los niveles de cobertura. En este período no hubo cambios sustanciales a la legislación, además fue un período estable tanto económica como políticamente para el país por lo que se esperaría el mismo comportamiento de sus instituciones.

El tercer período, de 2008-2009 muestra una disminución de la cobertura, probablemente como consecuencia de la crisis económica internacional que afectó, entre otros países de la región, a Estados Unidos, principal socio comercial del país, causando muchas pérdidas de empleos en los sectores de agro exportación y de hilo-textil-confección.

IV. Análisis de la Cobertura Previsional desde la Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples del 2005, 2006 y 2007

La Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples (EPHPM) que aplica el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), es una encuesta que se creó con el objetivo principal de conocer las condiciones del mercado laboral o fuerza de trabajo de los Hondureños (empleo, desempleo y subempleo). Adicionalmente, registra datos sobre las características de la vivienda, datos generales de la Población, acceso a servicios básicos, educación y migración (manual de la EPHPM).

Desde hace algunos años, esta encuesta realiza mediciones respecto a datos de seguridad social de los entrevistados. En sus bases de datos del 2005 al 2007 (años para los que se dispone información) se preguntó si se cotizaba o no a un instituto de seguridad social y si se recibía ingresos de jubilaciones y pensiones.

El Cuadro 4 muestra la tasa de participación económica por género para el período 2005-2007 obtenidos de la EPHPM, mostrando que los hombres tienen una mayor participación laboral.

CUADRO 4
TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR GÉNERO: 2005-2007
(Porcentajes)

Año	Hombres	Mujeres	Total
2005	60,7	37,1	48,4
2006	60,8	37,5	48,7
2007	61,6	35,7	48,1
Promedio	61,0	36,8	48,4
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.			

Para el año 2005, la participación económica era 48,4% siendo la masculina 60,7% y la femenina 37%. En el 2006 los datos se mantuvieron prácticamente iguales. Solamente en el año 2007 se vio un cambio en la tendencia, ya que la tasa de participación masculina aumentó en casi 1% en cambio la femenina disminuyó en casi 2%.

Lo anterior denota una baja participación económica femenina en el mercado laboral Hondureño, además muestra que la proporción de hombres en el mercado laboral creció en el año 2007 con respecto a las mujeres.

El Cuadro 5 muestra la cobertura ocupacional para 2005, 2006 y 2007 por género. Se observa que la proporción de mujeres que poseen cobertura en el sistema de pensiones con respecto a su participación laboral es más alta que la de los hombres en la misma condición.

CUADRO 5
COBERTURA OCUPACIONAL DE COTIZACIONES POR GÉNERO: 2005-2007
(Porcentajes)

Año	Total	Mujeres	Hombres
2005	21,7	27,7	18,3
2006	22,5	29,1	18,8
2007	22,4	29,0	18,8
Pormedio	22,2	28,6	18,6

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.

La cobertura ocupacional que reporta esta encuesta es muy parecida a la cobertura ocupacional que reporta el IHSS para los mismos años. Al hacer una valoración de las diferencias en los porcentajes que tiene la encuesta y los porcentajes que proporciona el IHSS, se encuentra que estas no son estadísticamente significativas, (en todos los casos inferiores al 3%).

El cuadro 6 muestra la cobertura efectiva la PEA y los cotizantes por género para los tres años disponibles. La construcción de estos datos se hizo utilizando como base la participación por género en el sistema de pensiones que entregó la EPHPM.

CUADRO 6
COBERTURA EFECTIVA POR GÉNERO EN HONDURAS: 2005-2007

Año	Cotizantes (1)			PEA (2)			Cobertura Efectiva (%) (3)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2005	278.895	249.256	528.151	1.769.587	989.843	2.749.510	15,8	25,2	19,2
2006	297.288	265.695	562.983	1.825.815	966.446	2.792.261	16,3	27,5	20,2
2007	320.997	286.884	607.881	1.879.092	981.774	2.860.866	17,1	29,2	21,2

Fuente: Elaboración propia usando las proporciones de afiliados por género de la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE. (1) Total IHSS, (2) PEA, INE.

Los datos muestran efectivamente que la PEA femenina esta más cubierta que la masculina y la diferencia es cercana al 10%. Aunque el sistema tiene mayor número de hombres afiliados, estos, al tener mayor participación laboral, tienen en promedio menos cobertura que las mujeres.

En cuanto a los afiliados por grupos de edad (ver cuadro 7), el mayor número se presenta entre los 21 y los 25 años siendo 4,8% en el 2005, 4,6% en el 2006 y 4,7% en el 2007, seguido por los afiliados entre 26 y 30 años que fueron 3,8% en el 2005, 4,3% en el 2006 y 4,3% en el 2007. Esto coincide con la población Hondureña ya que es relativamente joven, según proyecciones oficiales, aproximadamente en el año 2050 se estabilizará la tasa de crecimiento de la población.

CUADRO 7
ESTRUCTURA ETARIA DE LA PARTICIPACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES: 2005-2007
(Porcentajes)

Tramo de Edad	2005	2006	2007
16-20	1,4	1,7	1,6
21-25	4,8	4,6	4,7
26-30	3,8	4,3	4,3
30-35	2,9	3,0	3,1
36-40	2,8	3,0	2,6
41-45	2,3	2,1	2,2
46-50	1,5	1,5	1,7
51-55	1,1	1,1	1,0
56-59	0,7	0,6	0,7
60 o más	0,5	0,5	0,5
Total	21,7	22,5	22,4
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.			

Se debe destacar la baja proporción de participación por grupo etáreo que tiene las personas mayores de 50 años. Esto tiene dos repercusiones. La primera es que el sistema no sufrirá tanta presión financiera por los jubilados ya que los cotizantes se concentran en edades lejanas a la jubilación. La segunda es que la proporción de cotizantes en edades adultas no es congruente con la proporción de población en esas edades, lo que significa que habrá una gran cantidad de personas con edad para jubilarse que no lo harán porque no han participado en

ningún sistema. El Estado tendrá una presión adicional para hacerse cargo de estas personas.

El cuadro 8 muestra la cobertura de la PEA por tramo de edad de la EPHPM, se confirma que la cobertura en edades avanzadas es bastante baja con respecto a otros tramos etáreos y a la PEA de su mismo tramo.

CUADRO 8
COBERTURA DE LOS OCUPADOS POR TRAMO DE EDAD: 2005-2007
(Porcentajes)

Tramo de Edad	2005	2006	2007
16-20	8,2	10,0	10,3
21-25	28,2	29,1	29,7
26-30	30,3	32,0	32,0
30-35	28,2	29,7	29,2
36-40	27,5	28,4	25,6
41-45	26,9	25,1	26,2
46-50	20,3	20,4	21,1
51-55	19,3	19,5	17,6
56-59	17,0	14,6	14,4
60 o más	6,6	6,8	7,0

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.

Los grupos etáreos con menor cobertura de sus ocupados son los de 16 a 20 años con coberturas de 8,2% en el 2005 a 10,3% en el 2007, aunque esta situación no es problemática toda vez que se pueda cubrir a mayor edad.

Las personas que sí presentaran un problema de cobertura, son aquellas mayores de 51 años, en donde esta es inferior al promedio, porque en la mayoría de los sistemas si se ingresa a esa edad es poco probable obtener una pensión.

El grupo poblacional con mejor cobertura se da entre los 21 y los 45 años con porcentajes superiores a la media. Aquí se encuentran gran parte de los empleados formales del sector hilo-textil-confección, pero estos comienzan a

perder sus empleos alrededor de los 35 años debido a que el sector demanda mano de obra con gran habilidad manual y visual. Si sumamos el bajo nivel educativo de estos trabajadores, lo que les dificulta obtener otro empleo formal en la economía y continuar cotizando, se ve que a esa edad comienza a disminuir la cobertura desenlazándose en las edades cercanas a los 45 años el fin de la empleabilidad en el sector.

Al hacer un análisis por quintil de ingreso (cuadro 9) encontramos que los participantes en el sistema de pensiones del quintil 1 (de menores ingresos) casi no tienen representación, en cambio el quintil 5 (de mayores ingresos) tiene una participación cercana al 50% de la cobertura del sistema.

CUADRO 9
PARTICIPACIÓN DE COTIZANTES OCUPADOS POR NIVEL DE INGRESO: 2005-2007
(Porcentajes)

Ingreso	2005	2006	2007
Quintil 1	0,2	0,8	1,5
Quintil 2	3,7	4,6	6,6
Quintil 3	15,8	18,2	18,9
Quintil 4	30,5	32,1	29,4
Quintil 5	49,9	44,3	44,1
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.

En el año 2005 el quintil 1 apenas participaba en el sistema de pensiones con un 0,2% en cambio el quintil 5 tenía el 49,9% de los participantes en el sistema existiendo una enorme brecha de cobertura entre estos dos quintiles.

Para el año 2006 esta situación no cambió mucho, el quintil 1 continuaba participando con apenas el 1,3% del total de participantes en el sistema de pensiones, en cuanto el quintil 5 participaba con el 44,3% de los afiliados.

Finalmente para el año 2007 el quintil 1 continuo con una participación baja de apenas 1,5% y el mejor representado fue siempre el quintil 5 con el 44,1% del los participantes.

CUADRO 10
COBERTURA OCUPACIONAL POR NIVEL DE INGRESO: 2005-2007
(Porcentajes)

Ingreso	2005	2006	2007
Quintil 1	0,02	1,1	1,5
Quintil 2	5,0	5,6	6,6
Quintil 3	17,6	20,6	18,9
Quintil 4	29,3	34,6	29,4
Quintil 5	44,9	46,5	44,1

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.

El cuadro 10 muestra la cobertura ocupacional por cada quintil de ingreso. En 2005, la cobertura del primer quintil prácticamente era nula, es decir, habían muy pocos cotizantes en el sistema de pensiones, en cuanto el quintil 5, la cobertura era de 44,9%. Esta situación no se modificó sustantivamente entre 2006 y 2007.

Al hacer una distinción por zona geográfica, también notamos diferencias sustanciales en la cobertura de trabajadores del sector urbano, versus trabajadores del sector rural.

El cuadro 11 muestra la cobertura de trabajadores por zona geográfica.

CUADRO 11
COBERTURA OCUPACIONAL DE COTIZANTES POR ZONA GEOGRÁFICA: 2005-2007
(Porcentajes)

Año	Total	Rural	Urbano
2005	21,7	7,1	32,4
2006	22,5	7,3	33,7
2007	22,4	7,4	34,1
Pormedio	22,2	7,2	33,4

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.

La cobertura ocupacional en la zona rural es baja, va desde el 7,1% en el 2005 hasta el 7,4% en el 2007, en cambio los trabajadores de las zonas urbanas tienen una mejor cobertura llegando al 34,1% en el 2007.

Esto deja desprotegido a la mayoría de los trabajadores rurales de Honduras, situación que no es menor ya que el país tiene un alto índice de ruralidad y la pobreza es mayor en esta zona, por lo que la problemática de la baja cobertura hará que el Estado tenga alta presión desde los pobladores de la zona rural para tener soluciones a sus déficits de ingresos en la vejez.

Otra característica del mercado laboral que vale la pena analizar es la dependencia de los trabajadores. El cuadro 12 muestra que los empleados del sector público son los mejor cubiertos, seguido por los empleados del sector privado, en cambio los trabajadores por cuenta propia y los empleados domésticos, son los trabajadores con menor cobertura en el sistema de pensiones.

Esto se vuelve problemático, si se toma en cuenta que en Honduras la mayoría de los trabajadores lo son por cuenta propia, para el 2006 la OIT situaba esta cifra cercana al 60%, es decir 6 de cada 10 trabajadores por lo que genera un gran impacto en la cobertura.

CUADRO 12
COBERTURA OCUPACIONAL DE COTIZANTES POR DEPENDENCIA: 2005-2007
(Porcentajes)

Año	2005	2006	2007
Empleado público	78,8	80,6	77,3
Empleado privado	33,9	36,2	36,4
Empleado doméstico	2,3	1,7	2,9
Trabajador por cuenta propia	1,5	1,0	1,2
Empleador o patrono	12,3	6,5	10,1

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM 2005, 2006 y 2007 del INE.

La búsqueda de una solución a trabajadores que laboran por cuenta propia y que típicamente lo hace en actividades poco productivas y con salarios cercanos al mínimo, es un desafío importante. Al mismo tiempo se debe afrontar el reto de aumentar la cobertura en los trabajadores del sector privado, ya que es baja y estos trabajadores son más fáciles de identificar y por lo tanto de afiliar al sistema de pensiones.

V. La Cobertura Previsional Hondureña en el Contexto Centroamericano

Los sistemas de seguridad social se iniciaron en Centroamérica a mediados del siglo XX, principalmente con los componentes de salud. En pensiones fue posterior.

El primer país de los que conformaron la Federación Centroamericana en introducir sistemas de seguridad social fue Costa Rica quien en 1941 crea la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y en 1947 comienza a funcionar su seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), seguido por Guatemala que en 1946 crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), comenzando con su seguro de IVM en 1977.

El tercero en sumarse a esto es El Salvador que crea en 1949 el Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS), comenzando con su seguro de IVM en 1969. El cuarto es Nicaragua que en 1956 crea el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), comenzando su sistema de IVM poco tiempo después.

Finalmente Honduras se une a esta tendencia en 1959 con la fundación del IHSS y con la puesta en marcha de su seguro de IVM en 1969.

Panamá, otro país de la región incluido en este estudio, creó la Caja del Seguro Social de Panamá en 1941 (el mismo año que Costa Rica), con su sistema de salud y pensiones.

Si bien muchos de los sistemas tienen más de 50 años de existencias la cobertura, salvo en Costa Rica y Panamá, continúa siendo muy baja. El cuadro 13 muestra la cobertura efectiva de los sistemas de pensiones en los países seleccionados de Centroamérica.

La situación de la cobertura entre el 2000 y el 2009 no fue diametralmente distinta, en cuatro de los seis países (Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras). Esta se caracterizó por ser cercana al 20% tener crecimientos muy leves, (excepto en Guatemala donde cayó) y para los que se cuenta con datos; haber tenido una disminución en el 2009.

CUADRO 13
COBERTURA EFECTIVA DE LOS PAÍSES SELECCIONADOS 2000-2009
(Porcentajes)

Año	(1) Guatemala	(2) El Salvador	(3) Nicaragua	(4) Costa Rica	(5) Panamá	(6) Honduras
2000	28,9	20,4	17,0	49,4	ND	18,3
2001	28,3	20,0	16,5	44,3	ND	16,9
2002	28,0	19,9	16,0	44,2	ND	16,5
2003	27,0	20,0	16,5	44,7	ND	18,2
2004	26,8	19,7	17,7	45,1	49,3	19,3
2005	26,0	20,5	19,1	46,8	55,4	19,1
2006	25,6	21,5	20,8	49,6	59,8	20,2
2007	25,7	23,1	22,4	53,6	63,0	21,3
2008	21,3	22,7	25,6	57,9	62,1	20,9
2009	ND	21,6	ND	56,2	64,0	18,6
Promedio	26,4	20,9	19,1	49,2	58,9	18,9

Fuente: (1) CEPAL excepto 2008 que fue elaborado con datos IGSS y la Dirección de Estadísticas Laborales ; (2) Elaboración Propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y la Dirección General de Estadísticas y Censos de El Salvador; (3) CEPAL, 2008 INSS; (4) Caja Costarricense de Seguridad Social; (5) Caja del Seguro Social Panamá; (6) Elaboración propia para este trabajo.

Los sistemas más emblemáticos de la región son los de Costa Rica y Panamá que tienen la cobertura más alta de la región de Centroamérica y una de las más altas a nivel Latinoamericano.

En el año 2009, el último de esta recopilación, Panamá había alcanzado una cobertura efectiva de 64% y Costa Rica de 56,2%. Además ambos venían aumentando su cobertura desde 49,3% en el 2004 en el caso de Panamá, y de 49,4% en el 2000 en el caso de Costa Rica.

Los demás presentaron mejoras modestas, aunque el ritmo de crecimiento en Nicaragua es relativamente bueno y la caída en Guatemala es preocupante y se recomienda sea analizada.

VI. Nociones del Mercado Laboral Hondureño y la Cobertura Previsional

Honduras posee una de las menores tasas de desempleo en la región. Según la CEPAL (Ros 2005) el país tuvo una disminución del desempleo urbano de 1990 a 2002 de 1,7% en el periodo, lo que permite decir que el desempleo no es uno de los principales problemas del país.

Si bien esta disminución se puede atribuir a factores como la formación de capital o el crecimiento del PIB, gran parte se debe a la emigración de fuerza de trabajo, principalmente a Estados Unidos durante las décadas de 1990 y 2000, creando un estancamiento en la tasa de participación laboral, principalmente en la población joven.

Esta tendencia continuó registrándose en el 2006 donde el desempleo disminuyó de 5,2% a 4,1% (OIT 2007) y 4,2% en el 2008 (OIT 2009) atribuyéndolo al mismo motivo señalado por la CEPAL.

Pero el subempleo es un fenómeno relevante en el mercado laboral de Honduras. Por ejemplo, para el año 2006 el 15,3% de los trabajadores tuvieron ingresos por hora inferiores al salario mínimo establecido y sólo el 44,6% eran asalariados (OIT 2007). Además, el mercado de trabajo esta constituido principalmente por trabajos agrícolas tradicionales con baja productividad y salarios y microempresas (de menos de 5 trabajadores) dedicadas al servicio y el comercio. Esto impacta directamente sobre la calidad del empleo, gestando un subempleo que no mejora las condiciones de vida de los ciudadanos.

El subempleo tiene un efecto directo sobre la cobertura del sistema de pensiones ya que en cualquier sistema el acceso a grupos de trabajadores por cuenta propia o independientes es un reto mayor.

Carmelo Mesa-Lago (2004) menciona que los trabajadores independientes o por cuenta propia, el grupo más importante dentro del sector informal, constituyen una proporción importante y con tendencia creciente en América Latina y su cobertura es muy inferior a la de los trabajadores dependientes o asalariados.

Esto es reforzado por Bertranou (2009), quien menciona que uno de cada cuatro trabajadores en la región Latinoamericana es independiente y que parte de estos se encuentran desprotegido frente a las contingencias que se enfrentan a lo largo de la vida, principalmente en salud y previsión, agudizado principalmente por la existencia de esquemas de pensiones de naturaleza *bismarkiana*⁶ que ha llevado a que los trabajadores asalariados cuenten con mayor y mejor protección que los independientes.

⁶ Se refiere al sistemas de pensiones introducido en Alemania en 1889 por el canciller Oto Von Bismarck, basado en un sistema de reparto, con fragmentación a nivel de sector económico y administrado por el Estado.

Esta realidad en Honduras deberá impulsar se procuren mecanismos para mejorar la cobertura en estos sectores que actualmente están al margen de los mecanismos de protección social en pensiones.

VII. Conclusiones

El esfuerzo para la construcción de esta serie de datos deja en evidencia el déficit de estadísticas oficiales con respecto a la cobertura del sistema de seguridad social que tiene Honduras, cubrir este déficit es necesario para la elaboración de diagnósticos y planes de largo plazo que el Estado requiere para mejorar las condiciones de acceso a estos bienes públicos.

Este estudio constituye un avance en la superación de tal déficit, aunque se espera para continuar con el mismo, un acceso más inmediato y fácil a los datos, ya sean administrativos o de encuestas.

Si bien no se cuenta con los datos administrativos de todos los institutos para la construcción de la cobertura nacional de pensiones, este trabajo es una buena aproximación ya que tiene datos de la institución previsional de mayor tamaño, el IHSS, que cubre a más sectores económicos y cuenta con una población afiliada que constituye la mejor muestra del mercado laboral Hondureño, además apoya la información con datos de la EPHPM.

El sistema de pensiones en Honduras presentó desde sus comienzos una importante fragmentación que separó a sus afiliados por gremio, debido a la búsqueda de mejores tasas de reemplazo esperadas por sus afiliados. Esta fragmentación que se materializó en la creación de diferentes institutos previsionales durante los 70 y 80 impidió un mayor fortalecimiento del IHSS.

La cobertura del sistema de pensiones en Honduras es baja, alrededor del 20%, no tiene graves problemas de discriminación femenina, pero si los tiene por quintil

de ingresos ya que el quintil mas pobre de la población prácticamente no tiene representación en los afiliados al sistema, en cambio el quintil mas rico tiene una representación parecida a la de los países con alta cobertura.

La sobre representación del quintil mas rico es una situación que no se debe desconocer ya que el Estado aporta al IHSS un 1% de la cotización de sus afiliados como subsidio, lo que daría cuenta de un gasto público en pensiones sumamente regresivo que apoya a las poblaciones con mejor ingreso del país.

Al evaluar el comportamiento de la cobertura en la zona rural y urbana, existen notables diferencias en la cobertura, en la zona rural la cobertura es sumamente baja y su sumamos a esto la informalidad con la que trabajan la gran mayoría de los trabajadores agrícolas, se hace necesaria una estrategia para cubrir esta zona geográfica del país.

Los empleados públicos continúan siendo los más beneficiados con la cobertura del sistema, en cambio los trabajadores por cuenta propia prácticamente se encuentran desprotegidos, esta situación se agrava por la gran participación del mercado laboral que tienen los trabajadores por cuenta propia.

La Cobertura del sistema de pensiones en Honduras no se aleja mucho de la del resto de los países centroamericanos, (con excepción de Costa Rica y Panamá), pero si esta distante de muchos países latinoamericanos como Argentina, Brasil Chile o Uruguay.

Poseer una baja cobertura de pensiones en un sistema contributivo como el hondureño, evita que muchos ciudadanos con capacidad de financiar sus pensiones no lo hagan y que finalmente el Estado sea el encargado de financiar el déficit de ingresos que se produce con la imposibilidad de trabajar. Ampliar la cobertura de pensiones por lo tanto, es un paso necesario para un país que

busque un desarrollo con equidad e inclusión, el avance en la cobertura del IHSS es necesario para lograr mejorar las condiciones de vida de los Hondureños.

El Salvador en 1998 cambio su sistema de reparto por uno de capitalización individual, este no logró cambios significativo en su cobertura por lo que es necesario tomar esto en cuenta en el planteamiento de una reforma con miras a ampliar la cobertura en el país.

Para plantear una reforma al sistema de pensiones es necesario contar con mayores elementos referentes al estado del mismo, pero si solamente se toma en cuenta la cobertura, el sistema previsional Hondureño requiere de una reforma inmediata para cubrir sectores de la población que se encuentran al margen del sistema, sobre todo los pertenecientes al primer quintil de ingreso, a trabajadores informales y trabajadores rurales.

Como aporte extra a la investigación de este documento y dada la configuración del mercado laboral Hondureño, se plantea la necesidad del estudio de mecanismos de financiamiento no contributivo de las pensiones. Pero, se deben establecer claramente criterios de focalización para evitar que estos lleguen a poblaciones que, pudiendo participar del mercado contributivo de pensiones, no lo hacen.

Finalmente, el diseño de una reforma en el sistema de pensiones en Honduras, sólo se podrá realizar una vez que se hayan estudiado todos los aspectos institucionales, financieros y laborales que influyen en la configuración del actual sistema, esta es la tarea pendiente, pero se puede facilitar si se pone a disposición de los académicos los incentivos y la información necesaria para realizar dichos estudios.

VIII. Bibliografía

- Arenas de Mesa, Alberto (2000), *Cobertura Previsional en Chile: Lecciones y Desafíos del Sistema de Pensiones Administradas por el sector Privado*. (Santiago, CEPAL).

-Bertranou, Fabio M. (2009), *Trabajadores Independientes y protección social en América Latina*. (Santiago, OIT)

- Mesa-Lago, Carmelo (2004), *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*. Serie Financiamiento del Desarrollo No. 144 (Santiago, CEPAL).

-Sojo, Ana (2009), *Hacia la universalidad, con solidaridad y eficiencia: el financiamiento de la protección social en países pobres y desiguales*. (Santiago, CEPAL).

-Ponencias del Seminario Internacional (2004), *El Sistema de Pensiones en Chile en el Contexto Mundial y de America Latina: Evaluación y Desafíos*. (Santiago, OIT).

-Organización Internacional de Trabajo (2007), *Panorama laboral 2007, America Latina y el Caribe*. (Lima, OIT)

-Organización Internacional de Trabajo (2009), *Panorama laboral 2009, America Latina y el Caribe*. (Lima, OIT)

-Ros, Jaime (2005), *El Desempleo en America Latina desde 1990* (México DF, CEPAL)

Congreso Nacional de Honduras, *Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social* Decreto No. 140 del 3 de julio de 1959 (Tegucigalpa).

-Congreso Nacional de Honduras, *Reglamento de aplicación de la ley de Instituto Hondureño de Seguridad Social*, Decreto No.193-1971 (Tegucigalpa).

-Congreso Nacional de Honduras, *Ley del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios de Poder Ejecutivo* Decreto No. 138 del 5 de febrero de de 1959 (Tegucigalpa).

-Congreso Nacional de Honduras, *Ley del Instituto Nacional previsión del Magisterio* Decreto No. 1026 del 15 de julio de de 1980 (Tegucigalpa).

-Congreso Nacional de Honduras, *Ley del Instituto de Previsión Militar*, Decreto 167-2006 del 27 de noviembre de 2006 (Tegucigalpa).

-Empresa Nacional de Artes Gráficas *Reglamento General de Instituto de Previsión Social de los Empleados y Funcionarios de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras*, La Gaceta N° 30,967 de fecha 31 de marzo de 2006 (Tegucigalpa).

Información Web

-Instituto Hondureño de Seguridad Social www.ihss.hn

-Banco Central de Honduras, www.bcn.hn

-Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios de Poder Ejecutivo, www.injupemp.gob.hn

-Instituto de Previsión Militar, www.grupoipm.hn

-Instituto de Previsión Social de los Empleados y Funcionarios de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras www.inpreunah.hn

-Instituto Nacional de Estadísticas Honduras, www.ine.gob.hn