

LOS DETERMINANTES LABORALES, EDUCATIVOS Y SOCIOECONÓMICOS ASOCIADOS A LA COBERTURA EFECTIVA DEL SISTEMA PREVISIONAL EN EL SALVADOR

Carlos Eduardo Argueta Muñoz

Joel Adonay de Paz Flores

Maestría en Estadística Aplicada a la Investigación

INTRODUCCIÓN.

En septiembre de 2017, la Asamblea Legislativa aprobó una reforma al sistema de pensiones de El Salvador, la cual mantuvo la administración privada del fondo de pensiones e incorporó importantes cambios en su estructura financiera y funcionamiento. Sin embargo, la discusión de la reforma abordó muy poco sobre el tema de cobertura. En nuestro país, “las discusiones con respecto al funcionamiento del sistema de pensiones suelen abordar de manera aislada los retos de cobertura [...], omitiendo el análisis entrelazado de los factores endógenos y exógenos del sistema que condicionan su capacidad real de proporcionar adecuados niveles de bienestar” (Argueta, 2011, p. 57). En este sentido, la presente investigación surge con la intención de identificar las condiciones individuales y concernientes al mercado laboral que influyen y que repercuten en el acceso y permanencia de las personas en el sistema de pensiones. De manera formal, el objetivo de la investigación fue analizar los factores laborales, educativos y socioeconómicos

asociados a la densidad individual de cotización y a la probabilidad de que un trabajador cumpla con las condiciones vigentes para pensionarse dentro del sistema previsional contributivo de El Salvador.

El estudio es de corte cuantitativo y utilizó como principal fuente de información la *Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS) 2013*, la cual parte de una muestra probabilística a nivel nacional, por lo que sus resultados son estadísticamente generalizables a la población de 18 años y más. En el análisis se incluyeron 12,237 casos, lo que permite hacer inferencia con un margen de error de $\pm 3.0\%$.

COBERTURA PREVISIONAL Y SUS FORMAS DE MEDICIÓN.

Tradicionalmente se entiende por cobertura al número de personas que se benefician del sistema, así como el tipo de necesidades, riesgos y contingencias de los que dicho sistema cubre a los beneficiados (Ginneken, 2003). La cobertura alude a los grupos poblacionales que se encuentran acumulando derechos

de pensión (personas en actividad económica) o que ya son beneficiados de una pensión (personas en etapa de retiro efectivo).

Actualmente, para medir la cobertura en un país a lo largo del tiempo, suelen utilizarse indicadores de carácter global. Estos indicadores *tradicionales* suelen estar asociados a una proporción de la fuerza de trabajo protegida por el sistema, por ejemplo, el porcentaje de cotizantes respecto a la PEA. Para el caso de El Salvador, bajo esta modalidad de medición, sólo uno de cada cuatro trabajadores (24.3%) cotiza al sistema de pensiones (SSF, 2018). Sin embargo, estos indicadores tradicionales no se vinculan de manera directa con los requisitos que el sistema de pensiones exige para el goce de derechos de una pensión: el tiempo cotizado y la edad de retiro (Argueta y otros, 2015). En El Salvador, un importante grupo de trabajadores no cotiza de forma regular; por el contrario, el mercado laboral salvadoreño se caracteriza por generar ciclos en donde los trabajadores rotan entre la formalidad, la informalidad y el desempleo. Aunado a lo anterior, al ser indicadores de medición global, no permiten dar un seguimiento individual de la población afiliada ni vincular su nivel de participación en el sistema previsional con características laborales y socioeconómicas.

Por tal razón, en esta investigación se propone el uso de la *densidad individual de cotización* (DIC) para medir de forma más precisa la cobertura previsional, lo cual se define como “la razón entre el número de contribuciones efectivamente

pagadas [por una persona] durante un período y el número máximo potencial de contribuciones que pueden ser pagadas durante el mismo período” (Cichon y otros, 2004, p. 612). A manera de ejemplo, en un año existe un máximo de 12 cotizaciones posibles (una por mes); si una persona cotizó únicamente seis meses, su densidad individual equivale a 0.5 (6 meses/12 meses) o 50%.

Entre las ventajas operativas de este indicador están: (1) se calcula para cada persona, por lo que permite dar seguimiento individual a lo largo del tiempo; (2) se basa en el historial laboral de un trabajador y no sólo en su posición actual en el mercado laboral; (3) permite vincular el acceso y permanencia de cada persona en el sistema de pensiones con sus características individuales; y (4) toma en cuenta el tiempo de cotización y la edad de retiro, y así calcular un *umbral de cotización*, es decir, un valor mínimo que permite identificar a aquellas personas que están llevando un ritmo de cotización suficiente para poder pensionarse al final de su vida laboral.

PRINCIPALES RESULTADOS.

Bajo este parámetro se tiene que el promedio de densidad individual de cotización (DIC) a nivel nacional es de 24.8% (IC95%: 23.7%-25.8%), es decir, todas las personas en edad de trabajar -en promedio- logran cotizar al sistema de pensiones únicamente la cuarta parte de su vida laboral. De acuerdo con el tiempo de cotización (25 años) y las actuales edades de retiro (55 años para las mujeres y 60 años para los hombres) que exige el sistema de pensiones en El Salvador para poder optar a

una pensión, una persona necesita cotizar al menos el 60% de su vida laboral (63% para las mujeres y 56 % para los hombres).¹ A partir de ese dato se tiene que únicamente el 8.4% (IC95%: 7.7%-9.0%) de las personas mayores de 18 años cuentan con un ritmo de cotización suficiente que, de mantenerlo, les permitiría en un futuro optar por una pensión. Esto refleja con mayor precisión la baja cobertura efectiva del sistema de pensiones actual y explica por qué tan pocas personas adultas mayores logran cumplir con los requisitos de ley para pensionarse. A la fecha, sólo una de cada seis personas adultas mayores cuenta con una pensión.

En relación con los factores laborales, educativos y socioeconómicos asociados a la cobertura efectiva, los resultados mostraron que pertenecer al grupo de ocupados con ingresos más altos, ser hombre, desempeñar la jefatura de hogar, vivir en el área urbana, tener una mejor educación previsional, haber

realizado capacitaciones laborales, tener un mayor nivel educativo, haber cotizado en el primer empleo, trabajar en grupos ocupacionales más especializados, trabajar en la mediana o gran empresa y tener una mayor participación en el mercado laboral incrementan la probabilidad de tener cobertura previsional efectiva. Por otra parte, entre los factores que reducen la probabilidad de tener cobertura previsional efectiva está vivir en Chalatenango, San Miguel y Usulután, así como trabajar en categorías ocupacionales inestables.

Por tanto, con base en los resultados se recomienda utilizar la densidad individual de cotización para dar seguimiento a los ritmos de cotización de cada persona afiliada al sistema de pensiones, de igual forma se recomienda posicionar la cobertura del sistema de pensiones y sus determinantes en el centro de las discusiones de políticas públicas en materia previsional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Argueta, N. (2011). *Entre el individuo y el Estado: condicionantes financieros del sistema de pensiones en El Salvador*. San Salvador: Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo (Fundaungo).

Argueta, N., Bolaños, F. y Rivera, M. (2015). *Una nueva mirada a los desafíos de cobertura del sistema de pensiones en El Salvador: la densidad individual de cotizaciones*. San Salvador: Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo (Fundaungo).

Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). (2014). *Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS) 2013*. [Base de datos].

Ginneken (van). W. (2003). *Extending social security: Policies for developing countries*. Ginebra: OIT.

Superintendencia del Sistema Financiero (SSF). (2018). *Informe estadístico previsional, diciembre 2016-2017*. (S. E).

¹ Los ritmos de cotización requeridos por sexo son diferentes dado que la edad de retiro de las mujeres es menor a la de los hombres. Al tener menor tiempo para alcanzar los 25 años cotizados, ellas deben cotizar a un mayor ritmo respecto a los hombres.