



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Conceptos básicos sobre el Sistema de Pensiones: el caso de El Salvador

Investigadora

María José Erazo

Técnico Analista del Mercado Laboral

Coordinadora de la investigación

Diana Contreras

Jefa de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral

Para conocer la situación actual del Sistema de Pensiones, es preciso conocer ciertos aspectos sobre esta temática para aclarar dudas existentes sobre su funcionamiento. Con este objetivo se exponen ciertos conceptos básicos y parámetros actuales que forman parte del debate actual sobre la problemática de las pensiones.

¿Para qué un sistema de pensiones?

Garantizar el bienestar para la población ha sido uno de los principales objetivos de los Estados desde su conformación, y este debe mantenerse durante todo el ciclo de la vida de las personas. Esto incluye el momento cuando las personas ya no son capaces de trabajar, ya sea porque su edad dificulta mucho el cumplimiento de sus tareas, o porque tienen un impedimento físico que les imposibilita realizarlas.

Con el objetivo de garantizar una vejez digna, así como brindar un respaldo a aquellas personas que poseen impedimentos físicos para procurarse sus medios de vida y los de sus familias, se crea un sistema para proporcionarles una pensión que sirva como soporte económico periódico una vez hayan alcanzado la edad de jubilación establecida.

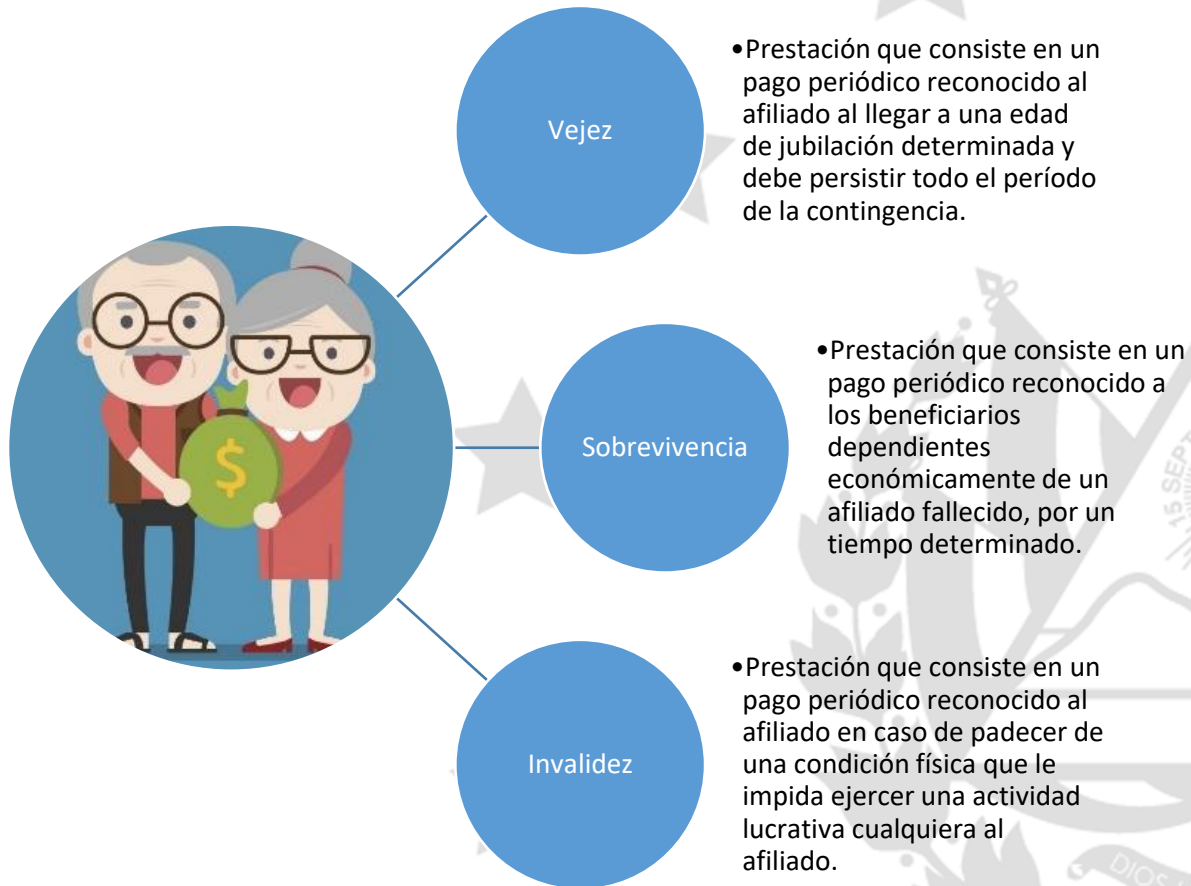
El primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que sentó las bases para este tipo de sistemas fue el *Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)*, donde se estableció la necesidad de prestaciones por invalidez, por llegar a una edad determinada de vejez, y por la muerte del sostén económico familiar (ver figura 1).

Desde entonces, impulsar un sistema de protección social que proteja a la población mayor y vulnerable ha sido fundamental, tanto que la Agenda 2030 exhorta a implementar pisos de protección social para la población en situación de pobreza o vulnerable —meta 1.3 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)—. Además de esto, según el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019*, las pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia son



clave para el cumplimiento de otros ODS, como el ODS 5 (igualdad de género), ODS 10 (desigualdad en y entre los países) y el ODS 11 (viviendas seguras, adecuadas y asequibles).

Figura 1. Tipos de prestaciones incluidas en Convenio 128 de OIT



Fuente: Convenio núm. 128 de OIT (1967).

Prestación contributiva y no contributiva

De acuerdo a OIT (1967), la concesión de prestaciones **contributivas** depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, y del cumplimiento de un período de actividad profesional, mientras que una prestación **no contributiva** no depende de la primera para ser otorgada.

La Recomendación núm. 202 adoptada por los mandantes de la OIT en 2012, señala la necesidad de combinar pensiones públicas de carácter contributivo con regímenes no contributivos, de forma tal que se proteja a toda la población de la exclusión social, pobreza y vulnerabilidad en la vejez (OIT, 2017).



Clasificación de los sistemas de pensiones

Un sistema de pensiones puede ser público, privado, mixto o paralelo dependiendo de la entidad que lo administra. En este sentido, un sistema público está administrado por el Estado; un sistema privado está en manos de empresas privadas; en un sistema mixto coexisten entidades públicas y privadas de forma complementaria; y en un sistema paralelo entidades públicas y privadas compiten en el mercado para ofrecer su servicio a cotizantes (Pérez, 2015).

Según Pérez (2015), los sistemas públicos contributivos generalmente son sistemas de **reparto o capitalización colectiva**¹, donde las pensiones se financian con los aportes de todos los trabajadores, de forma tal que los trabajadores actuales financian las pensiones de la generación pasada, y las generaciones futuras financiarán las pensiones de los primeros. Además de esto, el monto de la pensión no está relacionado con los aportes hechos por el trabajador, sino con el tiempo de cotización y el salario promedio devengado. Esto quiere decir que es un sistema de **beneficios definidos**.

Los sistemas públicos comúnmente también tienen un esquema no contributivo, donde se otorgan prestaciones a personas o familias que no forman parte del sistema o del mercado laboral, como adultos mayores o personas en condiciones de extrema pobreza, entre otros (Ibíd.).

Los sistemas privados, por su lado, generalmente poseen un mecanismo de **capitalización individual**. Este consiste en que cada trabajador posee una cuenta individual a la cual aporta, y cuya pensión estará definida por sus aportes y la rentabilidad generada por estos a lo largo de su vida laboral. Estas cuentas son administradas por instituciones privadas—las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en El Salvador—, que utilizan e invierten el dinero de las cuentas de forma tal que obtengan la mayor rentabilidad posible. En esta modalidad, dado que la pensión tiene una relación directa con las contribuciones del trabajador, es de **contribuciones definidas** (Ibíd.).

Un sistema mixto permite que coexistan de forma **complementaria** mecanismos contributivos de prestaciones y contribuciones definidas, así como prestaciones no contributivas. Según Mesa-Lago (2004), es común que exista un sistema público que ofrece una pensión básica, y entidades privadas que ofrezcan pensiones complementarias de acuerdo a los aportes de cada trabajador (capitalización individual). Por lo general, es obligatorio por Ley que se coticen al sistema público, para todos los trabajadores o al menos para una parte de estos (Pérez, 2015).

¹ La diferencia entre ambos es que, en un sistema de capitalización colectiva, el sistema mantiene reservas técnicas, mientras que, en un sistema de reparto puro, no existen estas reservas.



Por último, en un sistema paralelo entidades públicas y privadas **compiten** entre sí por las afiliaciones de los trabajadores, pues la afiliación es voluntaria a cualquiera de los dos sistemas (Ibíd.). Esto se resume en la figura siguiente:

Figura 2. Clasificación de los Sistemas de Pensiones

Sistema público

- Reparto o capitalización colectiva
- Todas las contribuciones van a un fondo común
- Beneficios definidos
- Solidaridad transgeneracional
- Régimen no contributivo en paralelo

Sistema Privado

- Capitalización individual
- Las contribuciones se depositan en cuentas individuales
- Dependen de la rentabilidad y de los mercados financieros
- Contribuciones definidas

Sistema Mixto

- Capitalización colectiva e individual son complementarias
- Prestaciones y contribuciones definidas coexisten
- Obligatorio cotizar al sistema público
- Opcional cotizar al sistema privado

Sistema Paralelo

- Capitalización colectiva e individual compiten
- Coexisten ambos sistemas y compiten por afiliados
- Afiliación voluntaria a ambos

Fuente: elaboración propia con base en Pérez (2015) y Mesa-Lago (2004).



Sistema de Pensiones en El Salvador y sus conceptos

El sistema de pensiones en El Salvador pasó de ser un sistema público de reparto —de beneficios definidos— desde el año 1969, administrado por el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), a un sistema privado de capitalización individual —de contribuciones definidas—, administrado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), a partir de 1998 (Serpas, 2014). Este sistema ha sufrido ciertos cambios debido a los descontentos y problemas fiscales que ha ocasionado desde entonces —como el Decreto 1217 y el Decreto 100, o la Ley FOP, por ejemplo—, de los cuales el último se realizó mediante el Decreto 787 de 2017.

Este sistema, como se estableció en el apartado anterior, consiste en la creación de una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones (CIAP) para cada trabajador, donde parte de su salario es aportado y se acumula para que, al llegar a la edad de jubilación, financie la pensión de este. Existen ciertos conceptos que es importante conocer para entender la situación actual del sistema de pensiones salvadoreño:

Edad de jubilación: La edad en la que la persona deja de trabajar y puede disfrutar de su pensión.

Pensión por vejez: De acuerdo al Art. 104 de la Ley SAP, los afiliados al sistema tendrán derecho a una pensión por vejez, la cual consiste en una remuneración equivalente a una fracción de su salario cotizado, al cumplir con la edad de jubilación, que es de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres, y al haber cotizado por 25 años (continuos o discontinuos) al sistema.

Pensión por invalidez común: Según el Art. 105 de la Ley SAP, los afiliados al sistema tendrán derecho a pensión de invalidez cuando, sin haber cumplido los requisitos de edad para acceder a pensión de vejez, sufran un menoscabo de la capacidad para ejercer cualquier trabajo, a consecuencia de enfermedad, accidente común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, siempre y cuando no sea por riesgos profesionales. Las pensiones pueden ser totales o parciales, dependiendo del dictamen de la Comisión Calificadora de Invalidez.

Pensiones de sobrevivencia: El Art. 106 de la Ley SAP establece el derecho de los miembros del grupo familiar de un afiliado fallecido —por enfermedad o accidente común— a una pensión por sobrevivencia. Este grupo familiar incluye al cónyuge o conviviente en unión no matrimonial, hijos —menores a los 18 años, que estén estudiando y se encuentren entre los 18 a los 24 años o que posean alguna discapacidad— dentro o fuera del matrimonio, hijos adoptivos o padres y madres que dependan económicamente del afiliado.



Pensión por longevidad: Incorporada con la reforma de 2017, según el Art. 110-B del D.L. 787, esta pensión puede ser otorgada a los afiliados pensionados por vejez, los beneficiarios de pensiones por sobrevivencia, los que gocen de un Beneficio Económico Permanente (BEP), así como los que gocen de una pensión por invalidez, siempre y cuando hayan transcurrido 20 años desde el otorgamiento de la pensión o beneficio, o cuando los hombres hayan llegado a la edad de 85 años y las mujeres a los 80 años. Esta será igual a la pensión que recibieron durante estos 20 años, y será financiada por la Cuenta de Garantía Solidaria.

Cálculo de una pensión por vejez: las personas que cumplan como mínimo 25 años de cotizaciones —continuos o discontinuos—, tienen derecho a pensión (Art. 104). Su pensión se calcula sumando las cotizaciones hechas a la CIAP (basadas en el SBR) y la rentabilidad acumulada por la misma —además de la sumatoria de Certificados de Traspaso y Certificados de Traspaso Complementario, si existieren—, programando una renta mensual que dure 20 años después de la jubilación, en 240 anualidades y 20 pensiones de navidad.

Bajo el SAP, y después de la reforma D.L. 787 de 2017, si la pensión calculada llegase a ser inferior a la mínima, esta debe equipararse, por lo que la pensión puede no durar los 20 años financiada por la CIAP. Es ese caso, la Cuenta de Garantía Solidaria (CGS)² debe asumir la responsabilidad de otorgarle la pensión mínima hasta que aplique la pensión por longevidad, que en este caso seguiría siendo igual a la mínima (Art. 146 de D.L. 787).

Pensión mínima: Según el Art. 145 de la Ley, la pensión mínima está determinada por el Comité Actuarial, creado en la última reforma de 2017, y se debe determinar cada tres años. Esta sirve como piso para que el Estado pueda garantizar un cierto nivel que las pensiones deben satisfacer, aunque la suficiencia de esta pensión es discutible.

Pensión de referencia: Según el Art. 120 de la Ley, las pensiones de referencia son utilizadas para calcular las pensiones de invalidez y sobrevivencia, y son un porcentaje del Salario Básico Regulador (SBR).

Ingreso Base de Cotización (IBC): Según el Art. 14 de la Ley del SAP, es el salario mensual devengado por el trabajador, o el subsidio respectivo de incapacidad por enfermedad o maternidad. Se entiende por salario mensual la suma de retribuciones que recibe el trabajador en concepto de su trabajo durante un mes. Esto incluye períodos de vacaciones, sobresueldos, comisiones y porcentajes sobre ventas.

Salario Básico Regulador (SBR): Es el salario que se utiliza para el cálculo de la pensión en el SAP, y según el Instructivo No. SP 04 / 2002 publicado por la Superintendencia del Sistema Financiero (2002), se define como el promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los

² Esto surgió después de la reforma D.L. 787 de 2017, donde se crea la Cuenta de Garantía Solidaria, y se le trasladan estas obligaciones que antes le correspondían al Estado, siempre y cuando esta tenga fondos para cumplirlas.



últimos 10 años, es decir los últimos 120 meses, continuos o discontinuos, deflactado por el índice de Precios al Consumidor (IPC).

Tasa de cotización: Según la Ley del SAP, es el porcentaje del Ingreso Base de Cotización (IBC) que se retiene como aporte al sistema, y constituye el aporte de los trabajadores y de los empleadores. La distribución de esta tasa se determina de acuerdo a la Ley del SAP.

Densidad Individual de Cotización (DIC): Según Serpas (2014), es la proporción de meses que un afiliado cotizó al sistema de pensiones, con respecto al tiempo que ha permanecido afiliado a este. Mientras más regulares han sido sus cotizaciones, esta densidad es mayor, y contribuye a tener acceso a una mejor pensión, pues refleja la frecuencia en que el cotizante ha ahorrado para su pensión.

Rentabilidad de los fondos de pensiones: es la rentabilidad obtenida por invertir los fondos de pensiones en títulos valores. Estos títulos pueden ser de renta fija o renta variable. Por el hecho de que los de renta variable asumen más riesgos, poseen tasas de interés mayores³.

Tasa de reemplazo: Se denomina así al porcentaje del SBR que una persona recibe, después de 25 años de cotizaciones, en concepto de pensión. En el SAP no están definidas por Ley.

Certificados de Traspaso (CT): Según el Art. 229 de la Ley SAP, el Certificado de Traspaso se otorga como reconocimiento a las cotizaciones hechas por una persona al SPP, ya sea al ISSS o INPEP —el certificado lo entregará la institución que recibiere la última cotización de la persona—, y se entregan a la AFP que administre los fondos de dicha persona. Estos Certificados son garantizados por el Estado, devengando una tasa de interés equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) anual (Art. 230 Ley SAP), y se otorgaban si una persona tenía al menos 12 cotizaciones efectuadas en el antiguo sistema (Art. 231 Ley SAP).

Fideicomiso de Obligaciones Previsionales (FOP): Creado en 2006 mediante la Ley del Fideicomiso de Obligaciones Previsionales, se encarga de emitir Certificados de Inversión Previsional (CIP) para obtener recursos que permitan cumplir con las obligaciones con los pensionados en el antiguo sistema (SPP) y las personas optadas (Art. 3 de la Ley FOP; Rivera et al., 2019). El Art. 11 de la Ley FOP facultó al Banco Multisectorial de Inversiones (BMI) — hoy Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL)— como fiduciario y responsable de emitir CIP para cumplir con las obligaciones previsionales del Estado.

³ Actualmente, existen dos fondos: Fondo Conservador y Fondo Especial de Retiro, en los cuales el portafolio posee en su mayoría (99.9 % y 100%, respectivamente, para 2019) renta fija (Superintendencia Adjunta de Pensiones, 2020). Con la Reforma D.L. 787 de 2017, se pretende ampliar la cartera e incluir dos fondos más: Fondo Moderado y Fondo Crecimiento, donde el primero tendrá entre el 20.0 % y el 30.0 % de su activo total en renta variable y el segundo tendrá entre el 30.0 % y el 45.0 % en estos títulos, pero estos aún no han sido implementados.



Certificados de Inversión Previsional (CIP): Títulos valores emitidos mediante el FOP, que por la Ley las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) tienen la obligación de adquirir. Según el Art. 91 de la Ley SAP, un máximo de 45 % del fondo de inversión debe ser destinado a la compra de CIP⁴.

Certificados de Traspaso Complementario (CTC): Este Certificado comenzó a emitirse con la entrada en vigencia del Decreto 1217 en 2003, donde se establecía la equiparación de las pensiones de los optados a las pensiones en el SPP. Estos certificados se emitían en concepto del diferencial entre los beneficios que obtendría la población optada y los que hubieran obtenido de permanecer en el sistema público.

Optados A: El grupo de optados son esa población que, en el tiempo de la reforma, tenían entre 36 a 55 años —los hombres y 50 años las mujeres—, y podían elegir entre transitar al nuevo sistema o quedarse en el antiguo (Art. 184 de la Ley SAP). Particularmente, este grupo de optados fueron aquellos que se pensionaron y fueron beneficiados entre 2003 y 2006 del Decreto 1217, el cual equiparaba los beneficios de las personas que se habían trasladado al SAP, con los del sistema público, hasta cumplir 20 años, ya que después de esto su pensión disminuía a la pensión mínima.

Optados B: La población entre 36 y 55 años —los hombres y 50 años las mujeres— que tuvieron la opción de trasladarse al nuevo sistema o permanecer en el sistema público, pero que se jubilaron bajo el Decreto 100 a partir de 2006. Este decreto deroga el decreto 1217, y estipula que la pensión obtenida por este grupo (que tenía los beneficios del antiguo sistema) será vitalicia, todo financiado por el Estado.

En resumen, los Optados A son aquellos que se jubilaron antes de entrar en vigencia el Decreto 100 y se mantuvieron con los beneficios del Decreto 1217, y los Optados B son los que se jubilaron o se jubilarán con los beneficios del Decreto 100.

Obligados SPP: Personas que tenían 56 años —los hombres y 51 años las mujeres— o más al momento de la reforma, que fueron obligados a permanecer en el SPP.

Obligados SAP (A): Se denomina "Obligado A" a la población menor a los 36 años al momento de la reforma que se vio obligada a trasladarse al nuevo sistema, pero que habían realizado al menos 12 cotizaciones al sistema público de pensiones, por lo que el Estado tuvo que emitir CT (Art. 231 de la Ley SAP).

⁴ Según Rivera et al. (2019), Se emiten dos tipos de CIP: Los CIP A son emitidos para obtener recursos necesarios para pagar las pensiones del SPP, y tenían una tasa equivalente a la London Interbank Offered Rate de 180 días (LIBOR 180 días) y el 0.75 % adicional en concepto de sobretasa; Los CIP B son emitidos para pagar los CT y Certificados de Traspaso Complementario (CTC), y a partir del cuarto año de sus emisiones empezaron a devengar tasas similares a los CIP A. Estos son básicamente un canje de deuda por deuda.



Obligados SAP (B): La población que tenía menos de 36 años al momento de la reforma y que se afilió desde el primer momento al nuevo sistema de pensiones. Se denomina de esta manera a los obligados que no cotizaron en ningún momento al sistema público de pensiones (Rivera et al., 2019).

Cuenta de Garantía Solidaria (CGS): La Cuenta de Garantía Solidaria se crea con la reforma D.L. 787 de 2017, con el objetivo de aliviar en cierta medida las presiones fiscales que ejercían los costos de transición del antiguo sistema. Según el Art. 116-A del Decreto 787, se asignará parte de la tasa de cotización de las personas (mediante una disposición transitoria) a esta cuenta, y servirá para financiar lo siguiente: (i) pago de pensiones mínimas; (ii) pago de pensiones por longevidad para los afiliados; (iii) pago de un valor equivalente a los CT y CTC que les hubieran correspondido a los afiliados; (iv) pago de pensiones de vejez para los optados cuando se acabe el saldo de la CIAP; (v) pensiones por sobrevivencia, siempre y cuando aplique; (vi) pago de beneficios por longevidad; entre otros establecidos en la Ley⁵.

Beneficio Económico Permanente (BEP): De acuerdo al Art. 126-B del Decreto 787 de 2017, aquellas personas que tengan la edad para jubilarse, que hayan cotizado al sistema por menos de 25 años, pero por más de 20 años (continuos o discontinuos), tendrán derecho a este beneficio, el cual consiste en el otorgamiento de mensualidades, que pueden ser menores a la pensión mínima, hasta que se acabe el saldo de la CIAP. Al finalizar esta, la CGS se encargará de otorgar un beneficio equivalente al que estaba recibiendo, de forma vitalicia. En esta modalidad, el afiliado cotiza al ISSS y tiene cobertura vitalicia en el régimen de salud de esta institución.

Beneficio Económico Temporal (BET): Según el Art. 126-A del Decreto 787 de 2017, la población que haya cumplido la edad de jubilación y que haya cotizado como mínimo por 10 años y menos de 20 años, tendrá derecho al BET, que consiste en mensualidades, pudiendo ser estas menores a la pensión mínima, hasta acabarse el saldo de su CIAP. Mientras esté recibiendo el beneficio cotiza al ISSS, pero al finalizar el beneficio finaliza su cobertura al régimen.

Devolución de saldo: Sucede cuando una persona en edad de jubilación no ha cotizado por al menos 10 años continuos o discontinuos al SAP. Este puede ser entregado en un solo pago o en seis anualidades.

Anticipo de saldo: Según el Art. 110-A del Decreto 787 de 2017, los afiliados con al menos 10 años de cotizaciones pueden solicitar hasta un máximo del 25.0 % del saldo de su CIAP, debiendo reintegrarlo, incluida la rentabilidad que dejó de percibir, antes de su edad de

⁵ Con la entrada en vigencia de la CGS, cesan las emisiones de CT y CTC, y esta obtiene recursos mediante la contribución del empleador según lo establecido en la Ley, así como de las contribuciones especiales de los Optados A y B dispuestas en la misma. No obstante, si llegase a quedarse sin fondos, el Estado es el garante de las obligaciones adquiridas por la Cuenta.



jubilación, o tendrá que diferir su edad de jubilación hasta un máximo de 5 años. Cabe mencionar que existe una disposición transitoria para determinar la edad que debe tener el afiliado para solicitar un anticipo de saldo, donde a partir de 2024 un hombre o mujer de cualquier edad podrá solicitarlo.

Parámetros del actual Sistema de Pensiones en El Salvador

Como se pudo ver en el apartado anterior, han existido diversas reformas y modificaciones a la Ley que pueden volver difícil el seguimiento de ciertos parámetros o aspectos importantes a tomar en cuenta para conocer el actual sistema de pensiones. Con el objetivo de facilitar esta información, se resumen a continuación los parámetros, mínimos y máximos vigentes en El Salvador.

Tasa de cotización: 15.0 % (con un aporte del 7.75 % por parte del empleador y del 7.25 % por parte del trabajador), distribuida de la siguiente manera, a partir de 2020 hasta 2027: 8.10 % a la CIAP, 1.9 % para la comisión de las AFP y seguro de invalidez y sobrevivencia, y 5.0 % a la CGS.

Edad de jubilación: 60 años los hombres, 55 años las mujeres.

Pensión mínima: Para 2019, la pensión mínima de vejez e invalidez total era de \$207.60 y por invalidez parcial es de \$145.32.

Pensión de referencia: En el caso de las pensiones por sobrevivencia o invalidez total, serán del 50.0 % del SBR, y en el caso de las pensiones por invalidez parcial serán del 36.0 %. Si este cálculo resultara menor a las pensiones mínimas de estas pensiones, se ajustarán a estas.

Pensión máxima: \$2,000 dólares.

Rentabilidad de las pensiones: Según informes de la Superintendencia Adjunta de Pensiones (2020), a diciembre de 2019 las AFP reportaron rentabilidades reales, en promedio ponderado, de 4.17 % en el Fondo Conservador y 3.36 % en el Fondo Especial de Retiro.



Bibliografía

Mesa-Lago, C. (2004). "Evaluación de un cuarto de siglo de reformas estructurales de pensiones en América Latina" en *Revista de la CEPAL*, N° 84, pp 59-82. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Oficina Internacional del Trabajo (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pérez, C.A. (2015). *Líneas generales para una reforma previsional en El Salvador*. El Salvador: Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).

Rivera, M.E.; Argueta, C.; Cisneros, G.; Schwarzer, H. y J.F. Ortiz (2019). *Reforma del sistema de pensiones en El Salvador en el contexto de los convenios internacionales de seguridad social y las buenas prácticas internacionales*. San Salvador: Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo y Organización Internacional del Trabajo.

Serpas, L.M. (2014). "Sistema de pensiones salvadoreño: diagnóstico y opciones de solución a sus dilemas" en *Serie de Investigación*, N° 1-2014. San Salvador: Departamento de Estudios Económicos de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).

Superintendencia Adjunta de Pensiones (2020). *Boletín de rentabilidad de los fondos de pensiones a diciembre de 2019*. El Salvador: Superintendencia del Sistema Financiero (SSF).

Superintendencia del Sistema Financiero (2002). *Instructivo No. SP 04 / 2002 para la determinación y cálculo del salario básico regulador*. San Salvador: Superintendencia del Sistema Financiero (SSF).

Normativa y políticas nacionales

Decreto Legislativo No. 927. *Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (1996)*.

Decreto Legislativo No. 1217. *Decreto especial de equiparación de pensiones para afiliados optados, comprendidos en el Art. 184 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (2003)*.

Decreto Legislativo No. 100. *Reformas a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (2006)*.

Decreto Legislativo No. 98. *Ley del Fideicomiso de Obligaciones Previsionales (2006)*.

Decreto Legislativo No. 787. *Reformas a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (2017)*.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Normativa y convenios internacionales

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes núm. 128 (1967).
Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Recomendación sobre los pisos de protección social núm. 202 (2012). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

