

Esperanza de vida tácita y real: criterios a considerar según el sistema de jubilación boliviano

Tacit and real life expectancy: criteria to be considered according to the bolivian retirement system

Recibido: 08/12/2023
Aceptado: 22/12/2023
Publicado: 31/12/2023

Henry Richard Fernández Quiroga

 <http://orcid.org/0000-0002-1059-6050>

Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca
fernandez.richard@usfx.bo

Docente de la Carrera de Administración Financiera de la Facultad de Contaduría Pública y Ciencias Financieras de la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca – Bolivia

Resumen

La expectativa de vida es una media de cantidad de años de existencia de una determinada población para cierto período de tiempo, sin embargo, la retrospectiva hace ubicar en el momento presente cambios significativos en esta materia según las zonas geográficas, culturas y condiciones de vidas observadas. Ante ello, focalizar el estudio en personas de la tercera edad hace considerar las realidades sobre su esperanza de vida y lo que tácitamente está reglado para este grupo de personas en Bolivia, por tal razón la presente investigación se centra en analizar la esperanza de vida tácita y real según criterios del sistema de jubilación boliviano, entendiendo que genera implicaciones para los adultos mayores y la población joven activa. Metodológicamente, se trata de un estudio analítico – descriptivo bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transeccional. Los hallazgos demuestran que el desempleo en Bolivia de la fuerza joven se debe a que las personas ocupadas formalmente que han cumplido la edad de jubilación no se acogen a este beneficio porque las prestaciones monetarias percibidas por este concepto son bajas, generando detrimento a su condición de bienestar económico – social alcanzado. Por lo cual, se concluye que la forma de cálculo de esperanza de vida de los 110 años establecida en el sistema de jubilación no atiende a la contextualización del adulto mayor boliviano sino más bien a patrones europeos que de ninguna manera concilian con la realidad planteada y tanto más al considerar el dato de probabilidad de sobrevivencia a esa esperanza de vida según el Ministerio de Economía y Finanzas del 0%, estando este alejado de la realidad.

Palabras clave: Esperanza de vida tácita, Esperanza de vida real, Adultos mayores, Desempleo, Población joven activa, Sistema de jubilación boliviano

Abstract

Life expectancy is an average of the number of years of existence of a certain population for a certain period of time, however, retrospect makes it possible to locate significant changes in this matter at the present time according to the geographical areas, cultures and living conditions observed. Given this, focusing the study on elderly people makes us consider the realities of their life expectancy and what is tacitly regulated for this group of people in Bolivia, for this reason this research focuses on analyzing tacit life expectancy. and real according to criteria of the Bolivian retirement system, understanding that it generates implications for older adults and the young active population. Methodologically, it is an analytical - descriptive study under a quantitative approach, being basic research under a non-experimental and transactional design. The findings show that unemployment in Bolivia among the young workforce is because formally employed people who have reached retirement age do not take advantage of this benefit because the monetary benefits received for this concept are low, generating detriment to their status as economic-social well-being achieved. Therefore, it is concluded that the way of calculating life expectancy of 110 years established in the retirement system does not take into account the contextualization of the Bolivian elderly but rather European patterns that in no way reconcile with the stated reality and both more so when considering the data on the probability of survival to that life expectancy according to the Ministry of Economy and Finance of 0%, which is very far from reality.

Keywords: Tacit life expectancy, Real life expectancy, Older adults, Unemployment, Young active population, Bolivian retirement system

Introducción

El desempleo en Bolivia es uno de los problemas económico sociales que afecta a gran parte de la sociedad y es consecuencia de varios factores que van desde la desigualdad del desarrollo económico en los departamentos, la falta de incentivos para la generación de nuevas empresas, las capacidades requeridas de los demandantes de empleo, las disposiciones legales del ámbito laboral, la normativa del sistema de jubilación, la compleja normativa tributaria, la informalidad de los medianos y pequeños negocios, entre otros. Aunado a lo anterior, el crecimiento de la población económicamente activa que requiere empleo es desproporcionadamente mayor al crecimiento de la oferta laboral o en su caso a la rotación de la población que ya cumplió con los requisitos de jubilación. Es por ello que la calidad del empleo en Bolivia ha sido calificada como baja (Yañez, 2018).

En las empresas privadas medianas grandes y las instituciones públicas donde se encuentran los empleos formales, aquellos empleados que ya han cumplido con los requisitos que exige la ley para su jubilación no lo hacen, principalmente porque los límites monetarios a percibir son muy desventajosos (CEPAL, 2022) respecto al promedio del salario que están percibiendo manteniéndose laboralmente vigentes; en ese entendido es que se relaciona como causa del desempleo al actual sistema de pensiones en Bolivia y el trabajo de las personas de tercera edad.

Uno de los desafíos más apremiantes en términos económico-sociales a superar en Bolivia está relacionado con el desempleo, con repercusiones directas en la consecución de los objetivos del ODS 8, "Trabajo decente y crecimiento económico" de la Agenda 2030. Este problema multifacético se atribuye a una serie de factores interrelacionados, entre los que se incluyen la disparidad en el desarrollo económico regional, la insuficiente incentivación para la creación de nuevas empresas, las limitadas capacidades de los solicitantes de empleo y las complejas disposiciones legales del ámbito laboral (CEPAL, 2022).

Un factor que sobresale en este contexto es el sistema de pensiones vigente en Bolivia, el cual incide directamente en la dinámica del mercado laboral. La prolongación laboral de los trabajadores mayores, quienes podrían optar por jubilarse de acuerdo con la ley, constituye una barrera para la incorporación de nuevos empleados, especialmente jóvenes, en el mercado de trabajo (CEPAL, 2022). Este fenómeno se debe, en parte, a los límites monetarios poco atractivos establecidos para las pensiones en comparación con los salarios actuales, lo que lleva a que los empleados elegibles para la jubilación prefieran seguir trabajando (CEPAL, 2022).

En consonancia con el ODS 8, es imperativo abordar esta problemática de manera integral, ya que, además de reducir el desempleo, es necesario promover empleos dignos y sostenibles, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores,

independientemente de su edad (ONU, 2015). Para ello, es fundamental revisar y reformar el sistema de pensiones, de manera que fomente la jubilación oportuna y la rotación laboral natural. Esto permitiría no solo abrir espacio para la incorporación de nuevos trabajadores al mercado, especialmente jóvenes, sino también promover la diversidad generacional en las empresas y las instituciones públicas, fortaleciendo así la economía nacional (ONU, 2015).

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación de las características de jubilación descritas en la ley 065 de fecha 10 de diciembre de 2010, el trabajo de personas de la tercera edad y el incremento del desempleo sobre todo en la población joven. Para cumplir con lo propuesto se analizará la ley de pensiones, los datos referentes al empleo formal y los niveles salariales, así como la composición de las empresas que generan empleo. Para el desarrollo se aplicará la metodología de análisis de datos estadísticos referentes a la composición laboral de la población económicamente activa y el sector de los trabajadores de la tercera edad, los procedimientos de jubilación, la composición empresarial, y los niveles de desempleo.

Con base a los resultados obtenidos, se identifica la relación que podría existir entre la permanencia laboral activa de personas de la tercera edad, respecto al sistema de pensiones y sus condiciones de jubilación, estimándose la incidencia que esto conlleva con el impedimento de emplear a jóvenes trabajadores, pudiendo ser un factor más que influye en el desempleo. Se propondrán variaciones a las posibles causas del actual sistema de pensiones, que puedan viabilizar que las personas que se encuentran en condiciones de jubilación lo hagan, permitiendo la renovación natural laboral. Las empresas privadas e instituciones públicas además de contar con empleados jóvenes también tendrán un efecto económico favorable, pues la diferencia de salario de un personal antiguo y de mucha experiencia, pero con rendimientos a menos, respecto a jóvenes con un menor costo, pero con mayor compromiso y rendimiento, les será más beneficioso.

La situación problemática que se aborda en este documento de investigación se refiere al desempleo en Bolivia, un problema económico-social que afecta a gran parte de la sociedad y que es consecuencia de diversos factores interrelacionados. Entre estos factores la disparidad en el desarrollo económico regional, la insuficiente incentivación para la creación de nuevas empresas, las limitadas capacidades de los solicitantes de empleo y las complejas disposiciones legales del ámbito laboral. Un factor que sobresale en este contexto es el sistema de pensiones vigente en Bolivia, el cual incide directamente en la dinámica del mercado laboral. Además, la prolongación laboral de los trabajadores mayores, quienes podrían optar por jubilarse de acuerdo con la ley, constituye una barrera para la incorporación de nuevos empleados, especialmente jóvenes, en el mercado de trabajo.

La presente investigación se centra en establecer la relación entre las características de jubilación descritas en la ley 065 de fecha 10 de diciembre de 2010, el trabajo de personas de la tercera edad y el incremento del desempleo sobre todo en la población joven. Para ello, se analizará la ley de pensiones, los datos referentes al empleo formal y los niveles salariales, y las empresas que generan empleo. Se aplicará la metodología de análisis de datos estadísticos referentes a la composición laboral de la población económicamente activa y el sector de los trabajadores de la tercera edad, los procedimientos de jubilación, la composición empresarial, y los niveles de desempleo.

El desempleo en Bolivia es un problema complejo y multifacético que requiere de una solución integral que aborde los diversos factores que lo causan. La revisión y reforma del sistema de pensiones es un elemento clave para promover la jubilación oportuna y la rotación laboral natural, lo que permitiría abrir espacio para la incorporación de nuevos trabajadores al mercado, especialmente jóvenes, y promover la diversidad generacional en las empresas y las instituciones públicas. La investigación propuesta busca contribuir a la comprensión de esta problemática y proponer soluciones viables para su abordaje, en función de determinar ¿cómo la comparación de la esperanza de vida tácita y real según criterios del sistema de jubilación boliviano afecta a la fuerza laboral joven y al adulto mayor en vías de mantener su calidad de vida alcanzada?

El estudio presentado es analítico y descriptivo bajo un enfoque cuantitativo debido a su objetivo de analizar la esperanza de vida tácita y real según criterios del sistema de jubilación boliviano, en tal sentido que se plantea la relación entre las características del sistema de pensiones, el trabajo de personas de la tercera edad y el aumento del desempleo en la población joven en Bolivia (Smith, 2020) por las implicaciones para los adultos mayores y la población joven activa. Este enfoque implica la recopilación y el análisis de datos numéricos para identificar patrones y relaciones entre las variables investigadas.

Se considera como una investigación básica porque se centra en comprender un fenómeno social, en este caso el desempleo, sin intervenir directamente en él ni buscar soluciones prácticas de inmediato (Jones & Brown, 2018). El estudio se enfoca en comprender los factores subyacentes que contribuyen al desempleo en Bolivia, específicamente relacionados con el sistema de pensiones y el trabajo de las personas mayores. El estudio se desarrolla bajo un diseño no experimental, transeccional, sin la manipulación de las variables ni el control de las condiciones del estudio (García & Martínez, 2019); recopilándose datos existentes para identificar patrones y relaciones. En este caso, se analizan datos relacionados con la composición laboral, los procedimientos de jubilación, la composición empresarial y los niveles de desempleo en Bolivia.

Por último, la población intervenida en este estudio sería la población documental referencial, es decir, los datos existentes y disponibles relacionados con el sistema de pensiones, el empleo de personas de la tercera edad y el desempleo en Bolivia (Martínez

& García, 2020). Se analiza esta información para comprender mejor la dinámica del desempleo en el país y las posibles influencias del sistema de pensiones y el trabajo de las personas mayores en este fenómeno.

Fundamentos legales sobre el sistema pensional boliviano y su trazabilidad con personas de tercera edad bajo permanencia laboral

El empleo formal es la condición que tienen las personas económicamente activas pertenecientes a la empresa privada o la institución pública, que en cumplimiento de las disposiciones legales les brindan los beneficios sociales a corto y largo plazo, estos beneficios contemplan principalmente el reconocimiento de la remuneración salarial normalmente mensual para la subsistencia del empleado y su familia a cambio de su trabajo.

Por lo anterior, entre los beneficios sociales a corto plazo están el derecho a la vacación, el seguro de salud, el aguinaldo, los distintos subsidios de pre natalidad, natalidad y pos natalidad; los beneficios a largo plazo son la indemnización por tiempo de trabajo que normalmente se lo efectiviza al momento de cesar la relación contractual del empleado con el empleador, y principalmente el beneficio de la jubilación cuando el empleado por distintos factores pasa al grupo cesante o laboralmente inactivo y comienza a percibir un sueldo de forma vitalicia, producto de sus propios aportes.

Es muy frecuente que las personas, durante su vida laboral activa, no tengan conocimiento ni el debido interés respecto a las condiciones que se acogerán cuando llegue el momento de jubilarse, sin embargo, a medida que la edad va pasando y se llega a la tercera edad y principalmente por motivos naturales de desgaste y cansancio por la rutina laboral ya se empieza a considerar el retiro, se analiza cuidadosamente este procedimiento. Existen requisitos que son cuantificables económicamente y que se consideran en función del grado de ahorro por los aportes propios realizado de forma mensual durante el tiempo laboral activo y parámetros de número de cuotas mínimas realizadas en ese tiempo; y están los requisitos de tiempo de permanencia laboral y cumplimiento de límites de edad.

Por otra parte, la ley 065 del sistema de pensiones, es la que regula todo el procedimiento durante y después de que los empleados activos en el territorio de Bolivia realizan sus correspondientes aportes y en el caso de su registro al sector pasivo perciben sus jubilaciones, las empresas que administran estos fondos, tienen origen y soporte extranjero, para el caso de Bolivia estas son la AFP BBVA de origen Español y la AFP Futuro Bolivia con el respaldo de Grupo Suizo “ZURICH FINANCIAL SERVICES”; esto permite también ampliar la visión de la administración de estos fondos, puesto que estas instituciones no solo operan con estos conceptos, sino también que intervienen en bancos internacionales; la forma de operar de estos fondos consiste en que estas empresas por un “costo” razonable las administran en colocaciones que brinden

rendimientos en favor de los aportantes, con normativas de supervisión del estado son controlados en sus actos. El origen de los fondos que se administran son las cuentas personales de aportación, los fondos de prestación solidaria de vejez y el fondo colectivo de riesgos (Ley 065 de Pensiones, 2010).

En función a lo anterior, las características para acceder a la jubilación se establecen en el artículo 8 de la ley 065 (2010), establece 3 condiciones para acceder a la prestación de vejez, donde se destacan:

- a) *Independientemente de su edad, siempre y cuando no haya realizado aportes al Sistema de Reparto y financie con el Saldo Acumulado en su Cuenta Personal Previsional: una Pensión igual o superior al sesenta por ciento (60%) de su Referente Salarial de Vejez, el monto necesario para financiar los Gastos Funerarios y la Pensión por Muerte para sus Derecho habientes.*
- b) *A los cincuenta y cinco (55) años hombres y cincuenta (50) años mujeres, siempre y cuando haya realizado aportes al Sistema de Reparto que le generen el derecho a una Compensación de Cotizaciones y financie con ésta más el Saldo Acumulado en su Cuenta Personal Previsional: una Pensión igual o superior al sesenta por ciento (60%) de su Referente Salarial de Vejez, el monto necesario para financiar los Gastos Funerarios y la Pensión por Muerte para sus Derecho habientes.*
- c) *A partir de los cincuenta y ocho (58) años, independientemente del monto acumulado en su Cuenta Personal Previsional, siempre y cuando cuente con una Densidad de Aportes de al menos ciento veinte (120) periodos y financie un monto de Pensión de Vejez, mayor al monto de la Pensión Solidaria de Vejez que le correspondería de acuerdo con su Densidad de Aportes.*

Para el caso de las mujeres, la ley establece también los 58 años, pero se considerará descontar un año por cada hijo máximo hasta 3 hijos, es decir que las mujeres pueden reducir hasta los 55 años su jubilación.

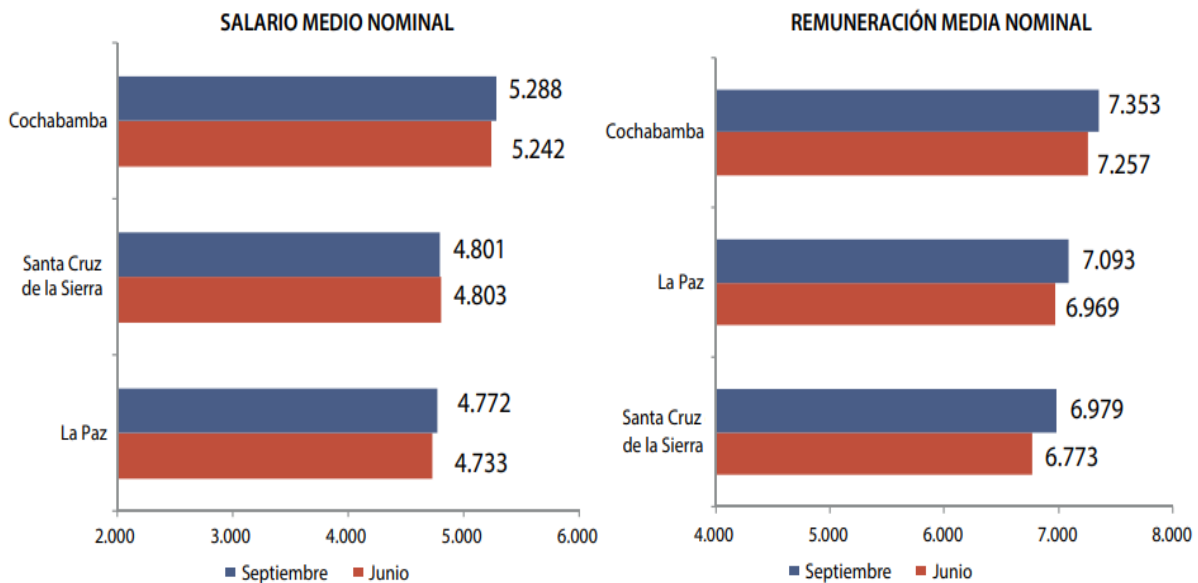
Por otra parte, la forma de cálculo de Jubilación en Bolivia se centra en la adopción del modelo adoptado por muchos países en los años 1995, principalmente el desarrollado en Chile (Rodríguez, 2016), quien explica que la base de la forma de cálculo es sobre la esperanza de vida de 110 años. De tal modo que, el (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2018) *ha declarado al respecto lo siguiente:*

“La Tasa de Mortalidad utilizada para el cálculo de pensión de jubilación en Bolivia tiene un límite de 110 años de edad, esto no se debe a que la población sobreviva hasta esa edad, ya que, de acuerdo a la misma, la probabilidad de sobrevivir a esa edad es igual a cero, simplemente se debe a que existe la posibilidad de que una persona llegue a vivir más de 100 años y la tabla debe prever esos casos”.

Este dato que sin duda parece irreal, es un parámetro que tiene su respaldo en estadísticas que no corresponden sobre todo a la zona de Sudamérica. Definir el monto de jubilación resulta de dividir el monto acumulado por los aportantes entre el número de años que quedan hasta los 110 años, es decir que por ejemplo si una persona se jubila a los 60 años, su monto acumulado se dividirá entre los 50 años restantes a los 110, su cálculo involucra que los pagos de los primeros años de la jubilación serán superiores a los últimos, por el hecho que el monto promedio se aplica a cálculos de valores actuales con rendimientos futuros con tasas de corte relacionados a los rendimientos generados por la colocación en inversiones, por lo que las ultimas cuotas si bien son menores serán sumados a los rendimientos a futuro.

Si bien la edad de poder jubilarse es desde los 58 años para los hombres y para las mujeres hasta los 55 años, mientras la decisión de jubilarse este más alejado de la edad de cálculo de 110 años, los montos ahorrados se dividirán entre más tiempo por lo que su cuantía será menor. A esto se incluye que en promedio en Bolivia los sueldos no son elevados como se muestra en la gráfica 1, tomada de las estadísticas en el eje central.

Gráfico 1. Salario y remuneración media nominal del sector privado para junio y septiembre 2020, expresado en bolivianos



Nota: Boletín Estadístico “Salarios y Remuneraciones del Sector Privado” del Instituto Nacional de Estadística, septiembre 2020 P. 10

En el sector público, el promedio es relativamente mayor en aproximadamente 10% respecto a los sueldos del sector privado. Ahora bien, es evidente que mientras más años

se aporte y el ahorro para la vejez sea mayor, el promedio también será mayor. Este es el principal motivo por el cual las personas que ya cumplieron 58 años para varones y 55 años para mujeres no se acogen a la jubilación pues el importe de jubilación es mucho menor al salario que están recibiendo si se mantienen activos; además que el actual sistema de pensiones no tiene incluido en su contenido la obligatoriedad de la jubilación. Los adultos mayores mientras más tiempo se mantengan activos, sus ingresos serán mayores y al mismo tiempo están acortando la diferencia de años al tope de cálculo de los 110 años.

Resultados y su discusión

El análisis de la demanda laboral en Bolivia y por ende el desempleo tiene influencia en su economía, todos los grupos etarios de la población económicamente activa son afectados. El empleo formal que abordará el presente trabajo se refiere a aquellas personas que pertenecen a empresas privadas o instituciones públicas que desarrollan sus actividades enmarcadas en la normativa laboral, con todos sus derechos y obligaciones.

Según datos expuestos en el artículo de periódico Página Siete el aparato público alberga a 526.000 funcionarios con un crecimiento del 10% anual (Página Siete, 2020); mientras que el sector privado son aproximadamente 1.863.617 trabajadores según información de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros de Bolivia (Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros Bolivia, 2021). Los datos del Banco Mundial respecto a la fuerza laboral activa en Bolivia dan un total de 5.251.670 personas que están realizando algún tipo de trabajo (Banco Mundial, 2020), por lo que se resume la información en la tabla 1.

Tabla 1. Composición de la demanda laboral en Bolivia y el Desempleo

Concepto	Cantidad	Porcentaje	Observación	
Personas empleadas formalmente	2.389.617	46%	Sector Privado	1.863.617
			Sector Público	526.000
Personas sin empleo formal	2.862.053	54%	Con alguna actividad u ocupación informal.	
Totales	5.251.670	100%		

Nota: Elaboración propia con datos de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros de Bolivia y el Banco Mundial, para la gestión 2020

Como se observa en la Tabla 1, la ocupación de las personas económicamente activas en Bolivia que no están contempladas en los empleos formales representa 54% del total, esto no significa que son desocupados o sin trabajo, sino que al margen de ser personas que constantemente están buscando formalizar su situación laboral en un

emprendimiento propio o con la obtención de un trabajo formal, están realizando alguna actividad para subsistir. Sin embargo, con toda seguridad que una parte de esta población efectivamente no cuenta con ningún tipo de empleo.

En este particular, la actividad informal y los emprendimientos familiares son los que absorben esta población, en la que el incumplimiento a beneficios laborales y otras disposiciones son evidentes por diferentes motivos, entre los cuales están los pequeños niveles de comercio en el que participan, la temporalidad de su duración en el mercado, la gran competencia en su mercado, los bajos niveles de inversión en el negocio, la baja calificación profesional de su dirección entre otros.

Dentro de este análisis, no es casualidad que las estadísticas sitúen a estas medianas y en su mayoría pequeñas empresas con un 78.90% respecto al total de empresas de Bolivia, como detalla la tabla 2 con respecto a la base empresarial vigente en expresiones absolutas y porcentuales considerando los tipos de societarios para la vigencia de enero de 2021.

Tabla 2. Base empresarial según tipo societario a enero 2021

TIPO SOCIETARIO	Cantidad	Porcentaje
Empresa Unipersonal	266,590	78.9%
Sociedad de Responsabilidad Limitada	66,736	19.7%
Sociedad Anónima	3,620	1.1%
Sociedad Constituida en el Extranjero	872	0.3%
Sociedad Colectiva	112	0.0%
Sociedad en Comandita Simple	27	0.0%
Sociedad Anónima Mixta	14	0.0%
Entidad Financiera de Vivienda	4	0.0%
Sociedad en Comandita por Acciones	4	0.0%

Nota: Fundempresa (2021) página 8

La Tabla 2 refiere que la composición de la población económicamente activa en Bolivia respecto a la edad inicia desde los 14 años hasta los 60 años o más, si bien la edad en la que se reconoce a las personas como adultos legalmente hábiles es a los 18 años, por las condiciones socioeconómicas del país las familias tienen la necesidad de que sus miembros ya desarrollen actividades que generen recursos desde los 14 años. De este rango de edades, el mayor porcentaje de ocupados se sitúa en el rango de 16 a 28 años con un 28.30% respecto del total y las personas de la tercera edad o mayores a 60 años ocupan un 9,20% (Instituto Nacional de Estadística, 2021), la misma información publicada por el Instituto Nacional de Estadística indica que el crecimiento de la población económicamente activa en Bolivia es del 6.3%; haciendo notar la relación de este

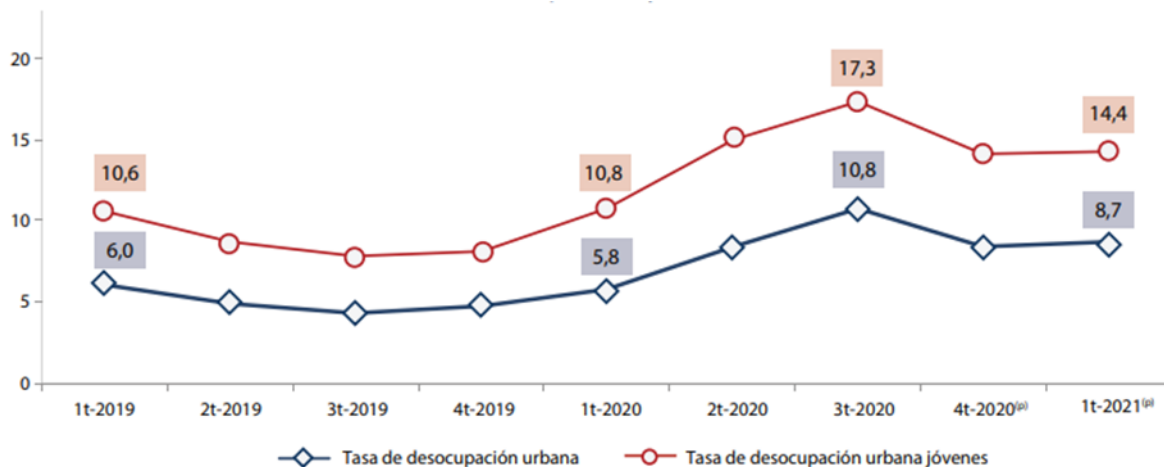
porcentaje respecto a las personas mayores de 60 años ocupadas que representan el 9,20%.

El desempleo afecta principalmente a la población joven de Bolivia, el análisis de su efecto promedio respecto al total general de la población desocupada del grupo de 14 años o más de edad que representa el 8.7% y el grupo específico de la población de 16 a 28 años de edad con un 14.4% de desocupación (Instituto Nacional de Estadística Bolivia, 2021), evidencia que no se tienen políticas claras de su incorporación a la empleabilidad formal o que tienen los mayores inconvenientes para su ocupación.

El efecto que produce no sólo es desde el punto de vista del problema del desempleo, pues se está hablando sobre todo de los nuevos profesionales con conocimientos teóricamente actualizados y vigentes que pueden hacer un mejor aporte a las empresas, sobre los cuales el mismo estado invirtió muchos recursos en su formación, pues según la constitución política en Bolivia el proceso de educación es gratuito y universal incluso hasta el nivel universitario.

También se debe considerar que en las empresas privadas e instituciones públicas una forma de nivelar el costo laboral que a lo largo de los años se acrecienta por la misma antigüedad que van adquiriendo los empleados y todos los beneficios que esto implica, es justamente la rotación natural que debe existir entre los empleados que ya cumplieron con sus años de servicio y los nuevos empleados jóvenes sin mucha carga laboral social, sin mencionar los nuevos aportes que estos generarán en sus distintas actividades como se aprecia en el gráfico 2.

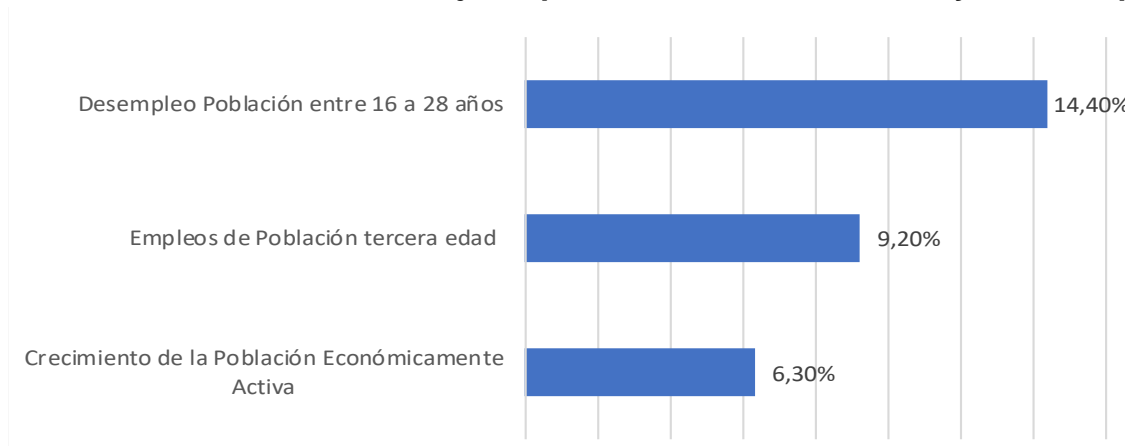
Gráfico 2. Bolivia – Urbana: Tasa porcentual de desocupación de la población de 14 años o mas de edad y de la población de 16 a 28 años 1T 2019 – 1T 2021



Nota: Boletín Estadístico “Encuesta Continua de Empleo” del Instituto Nacional de Estadística, mayo 2021 P. 8

Las estadísticas presentadas hasta el momento son la base para plantear la relación del desempleo y el trabajo de adultos mayores que aún se encuentran activos laboralmente por la aplicación de la jubilación según la actual ley de pensiones, las personas mayores o de tercera edad en Bolivia, prefieren mantener sus fuentes laborales para mantener sus ingresos y no sean afectados por su disminución en caso de jubilarse; esto ocasiona que la relación natural de empleabilidad que debería existir tanto en empresas públicas como privadas no corresponde en los porcentajes que arrojan los datos sobre todo para la población joven sin trabajo, esto sumado al crecimiento de la población económicamente activa conlleva a establecer que el problema descrito es un factor que afecta al desempleo, como se puede ver en la gráfica 3.

Gráfica 3. Relación del trabajo de personas de la tercer edad y el desempleo



Nota: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística - 2021

De acuerdo a lo descrito se puede indicar que considerando el 14,4% del desempleo en la población económicamente activa del rango de edad de los 16 a los 28 años y teniendo en cuenta que este porcentaje se incrementa también por el crecimiento vegetativo de esta población en un 6.3%, las fuentes laborales vigentes de las personas de la tercera edad ocupan un 9.2% que no se retiran o jubilan por las condiciones de la actual ley 065 relacionándose directamente este porcentaje como una causa del desempleo.

Lo anterior aduce a que el desempleo entre la población económicamente activa del rango de edad de 16 a 28 años es significativamente alto, alcanzando el 14.4%. Esta cifra sugiere que los jóvenes enfrentan desafíos particulares en el mercado laboral, como la falta de experiencia laboral, la competencia por empleos limitados y las barreras de entrada. Asimismo, el desempleo entre los jóvenes se ve exacerbado por el crecimiento vegetativo de esta población, que se estima en un 6.3%. Este aumento en la población

en edad laboral amplifica la competencia por empleos disponibles y ejerce presión adicional sobre el mercado laboral.

En este particular, se observa que un porcentaje significativo (9.2%) de la fuerza laboral está compuesto por personas de la tercera edad que no se retiran o jubilan. Esto sugiere que las condiciones actuales de jubilación, posiblemente definidas por la ley 065, no son lo suficientemente atractivas como para incentivar la jubilación de estos trabajadores mayores. Por lo cual, existe una conexión directa entre la permanencia laboral de las personas mayores y el desempleo entre los jóvenes. La retención de trabajadores mayores en el mercado laboral limita las oportunidades de empleo para los jóvenes, ya que estos no pueden acceder a los puestos vacantes ocupados por personas mayores.

La ley 065, que regula las condiciones de jubilación, parece tener un impacto significativo en la dinámica del mercado laboral. Las condiciones poco atractivas de jubilación pueden estar contribuyendo al estancamiento y la falta de oportunidades para los jóvenes trabajadores.

Conclusiones

La falta de adhesión de las personas que han alcanzado la edad de jubilación al sistema de pensiones formal contribuye al problema del desempleo en Bolivia. Esto se debe a las condiciones y los montos de jubilación considerados bajos, influenciados por el cálculo que utiliza una esperanza de vida inusualmente alta de 110 años, que no refleja la realidad nacional donde la esperanza de vida es considerablemente menor.

Ajo esta misma orientación, modificar la normativa para mejorar las condiciones de jubilación podría tener un impacto positivo en la reducción del desempleo juvenil. Al incentivar la jubilación y mejorar las condiciones de vida de los jubilados, se liberaría espacio en el mercado laboral para los jóvenes, potencialmente reduciendo la tasa de desempleo juvenil.

Sin embargo, a pesar de que este estudio no abarca la economía informal sin registro, es fundamental reconocer su relevancia en el panorama del desempleo en Bolivia. La informalidad absorbe una parte significativa de la fuerza laboral desempleada, lo que subraya la necesidad de políticas y programas que aborden este sector y proporcionen alternativas de empleo formales y sostenibles.

Se hace evidente la necesidad de realizar estudios adicionales que desarrollen modelos matemáticos de valor actual de los fondos de pensiones, tomando en cuenta nuevas condiciones de cálculo de los montos de jubilación. Estos modelos deben demostrar su viabilidad a largo plazo sin comprometer los fondos ni los rendimientos obtenidos, elementos esenciales para garantizar pensiones sostenibles.

6. Referencias bibliográficas

- Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros Bolivia. (2021). Boletín Informativo Estadístico . *Boletín Informativo Estadístico*, 1.
- Banco Mundial . (2020). <https://datos.bancomundial.org>. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org>: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?end=2020&locations=BO&start=1990&view=chart>
- Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Desarrollo social y seguridad social: CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/eventos/segundo-seminario-regional-desarrollo-social-seguridad-social-la-crisis-prolongada>
- Fundempresa. (Enero de 2021). <https://www.fundempresa.org.bo>. Obtenido de <https://www.fundempresa.org.bo>: https://www.fundempresa.org.bo/docs/contents/es/269_enero-2021.pdf
- García, M., & Martínez, P. (2019). Diseños de investigación en ciencias sociales. Editorial Académica.
- Instituto Nacional de Estadística. (Diciembre de 2020). <https://siip.produccion.gob.bo/>. Obtenido de <https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2021-9bd05-2salarios.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (Mayo de 2021). <https://siip.produccion.gob.bo/>. Obtenido de <https://siip.produccion.gob.bo/>: <https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2021-5f550-3empleo.pdf>
- Johnson, R. (2017). Análisis de datos estadísticos. Editorial Científica.
- Jones, A., & Brown, L. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa. Editorial Universitaria.
- Ley 065 de Pensiones. (2010). *Ministerio de Economía y Finanzas Públicas*. La Paz Bolivia: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.
- Martínez, P., & García, M. (2020). Fuentes de datos y análisis documental. Editorial Investigativa.
- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (17 de 10 de 2018). <https://www.economiayfinanzas.gob.bo>. Obtenido de <https://www.economiayfinanzas.gob.bo/>: <https://www.economiayfinanzas.gob.bo/pensiones-mortalidad-y-esperanza-de-vida.html#:~:text=Si%20bien%2C%20en%20Bolivia%20la,la%20misma%20Esperanza%20de%20Vida>.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. En *Objetivos de Desarrollo Sostenible: 17 metas para transformar nuestro mundo* (pp. 22-24). Recuperado de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/ES_web.pdf

Página Siete. (10 de Febrero de 2020). El aparato estatal tiene 526 mil funcionarios; por año crece 10%. *El aparato estatal tiene 526 mil funcionarios; por año crece 10%*, págs. <https://www.paginasiete.bo/economia/2020/2/10/el-aparato-estatal-tiene-526-mil-funcionarios-por-ano-crece-10-246153.html#>

Rodriguez, G. (26 de Octubre de 2016). <https://www.bolpress.com>. Obtenido de <https://www.bolpress.com>: <https://www.bolpress.com/2016/10/26/jubilacion-actual-su-ahorro-dividido-en-110-anos-como-si-fuera-matusalen/>.

Smith, J. (2020). Desempleo y sistemas de pensiones en Bolivia. *Revista de Investigación Social*, 25(2), 45-60.