

Libro de Actas
Junta Directiva

<p style="text-align: center;">JUNTA DIRECTIVA</p> <p>PRESIDENTA MÁSTER MARCELA GUERRERO CAMPOS PRESIDENTA EJECUTIVA MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER</p> <p>VICEPRESIDENTA SRA. ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS REPRESENTANTE DE ORGANIZACIONES SOCIALES</p> <p>SECRETARIO LIC. LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LICDA. NATALIA ÁLVAREZ ROJAS REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>SRA. SOFÍA RAMÍREZ GONZÁLEZ REPRESENTANTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</p> <p>DRA. ALEJANDRA ACUÑA NAVARRO REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE SALUD</p> <p>MÁSTER VERÓNICA GAMBOA LIZANO REPRESENTANTE DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</p>	<p>ACTA NÚMERO QUINCE-DOS MIL VEINTIUNO DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EN MODALIDAD VIRTUAL POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EL DÍA VEINTICUATRO DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, LA CUAL INICIÓ A LAS DIECISEIS HORAS CON TREINTA Y SIETE MINUTOS, CON LA PRESENCIA VIRTUAL DE LA PRESIDENTA MARCELA GUERRERO CAMPOS, QUIEN PRESIDE; LA VICEPRESIDENTA ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS, LAS DIRECTORAS ALEJANDRA ACUÑA NAVARRO; NATALIA ÁLVAREZ ROJAS; VERÓNICA GAMBOA LIZANO, SOFÍA RAMÍREZ GONZÁLEZ Y EL DIRECTOR LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES.</p> <p>LA PRESENTE SESIÓN ORDINARIA N° 15-2021 FUE REALIZADA EN MODALIDAD VIRTUAL, BAJO EL MARCO DE LA EMERGENCIA NACIONAL DECLARADA MEDIANTE DECRETO EJECUTIVO NÚMERO 42227-MP-5 DEL 16 DE MARZO DEL 2020, EMITIDO ANTE LA PROPAGACIÓN EN EL TERRITORIO NACIONAL DEL VIRUS SARS-CoV-2 CAUSANTE DE LA PANDEMIA MUNDIAL COVID-19.</p>
---	--

AGENDA

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta No 13-2021 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de junio del 2021 en modalidad virtual.
2. Aprobación del Acta No 14-2021 de la Sesión Ordinaria celebrada el 10 de junio del 2021 en modalidad virtual.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Presentación del señor Randall Umaña Villalobos como Auditor de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres.
2. Audiencia a los señores Dr. Román Macaya Hayes, Presidente Ejecutivo; Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones y el Lic. Ubaldo Carrillo Cubillo, Director de la Dirección de Administración de Pensiones de la CCSS para exponer los cambios que se proponen en la reforma al Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

CORRESPONDENCIA

1. Conocimiento del Informe de fin de gestión de la Auditora Interna Interina recibido mediante oficio INAMU-JD-AI-129-2021 el 15 de junio



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021

SESIÓN VIRTUAL

24 DE JUNIO DEL 2021



de los corrientes, suscrito por la señora Kattia Muñoz Hernández.

2. Conocimiento de oficio INAMU-PE-DE-0253-2021 en respuesta al Acuerdo N° 4 de la Sesión Ordinaria N° 14-2021 Estrategia para la asesoría, orientación y acompañamiento de dependencias INAMU a la XI convocatoria FOMUJERES, recibido el 22 de junio del 2021, suscrito por la señora Ana Lorena Flores, Directora Técnica.

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

La Presidenta Marcela Guerrero procede a dar lectura a la Agenda y, en consecuencia, se acuerda:

ACUERDO NÚMERO UNO

SE ACUERDA

1. APROBAR EL ORDEN DE LA AGENDA PARA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO QUINCE-DOS MIL VEINTIUNO, A REALIZARSE EN MODALIDAD VIRTUAL EL DÍA 24 DE JUNIO DEL 2021.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME.

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta N° 13-2021 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de junio del 2021 en modalidad virtual.
2. Aprobación del Acta N° 14-2021 de la Sesión Ordinaria celebrada el 10 de junio del 2021 en modalidad virtual.

La Presidenta Marcela Guerrero somete a consideración las Actas supracitadas, las cuales una vez revisadas generan el acuerdo:

ACUERDO NÚMERO DOS

SE ACUERDA

1. APROBAR EL ACTA N° 13-2021 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 03 DE JUNIO DEL 2021 EN MODALIDAD VIRTUAL, A LA CUAL NO SE LE HIZO MODIFICACIÓN ALGUNA.
2. APROBAR EL ACTA N° 14-2021 DEL LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 10 DE JUNIO DEL 2021 EN MODALIDAD VIRTUAL. A SOLICITUD DE LA VICEPRESIDENTA ANA HERNÁNDEZ SE AMPLÍA LA OBSERVACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN DE LAS BASES DE PARTICIPACIÓN DE LA XI Y XII CONVOCATORIAS DE FOMUJERES QUE FUERON PRESENTADAS EN LA SESIÓN ORDINARIA N° 14-2021 CELEBRADA EL 10 DE JUNIO DEL 2021.

DE ACUERDO CON LO SOLICITADO POR LA SEÑORA HERNÁNDEZ, SE INDICA TOMAR EN CUENTA LAS RECOMENDACIONES HECHAS POR EL FORO DE MUJERES EN FUTURAS CONVOCATORIAS.

SE APRUEBAN POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

En esta sesión no se presentó ningún tema en el Capítulo III Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Presentación del señor Randall Umaña Villalobos como Auditor de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres.

Al ser las dieciséis horas con cuarenta y cinco minutos ingresa el señor Randall Umaña Villalobos Auditor del Instituto Nacional de las Mujeres.

Una a una se presentan las personas miembro de Junta Directiva quienes le dan la bienvenida al auditor Randall Umaña y le desean éxitos en su labor recalcando la importancia de su acompañamiento a la



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



Junta Directiva y confiando en que se tenga un trabajo colaborativo que ayude tanto a la institución como a todas las mujeres de Costa Rica.

A su vez el señor Randall Umaña manifiesta que es un placer estar en compañía de la Junta Directiva y agradece el voto de confianza que le dieron el cual espera devolver con mucho trabajo, compromiso y una alta calidad de los productos que se generen desde la Auditoría enfocados en temas muy medulares y estratégicos tales como gobierno corporativo, gestión de riesgos y análisis de procesos; es su deseo que la Auditoría se convierta en un aliado estratégico de la Junta y se visualice como ese socio estratégico que necesita cualquier institución. Don Randall indica ponerse a disposición del Órgano Director para lo que se requiera.

Aprovecha el espacio y explica que cuando recién ingresó a la institución le correspondió atender un requerimiento de la Contraloría General de la República, el cual debía presentarse la semana pasada y no se realizó, se solicitó una prórroga para presentarlo el día 25 de junio, y cuyo tema es la derogatoria de las normas técnicas y de gestión de las tecnologías de información. Informa que la Contraloría utilizó un instrumento para medir el grado de madurez de todas las instituciones porque están derogadas al 31 de diciembre de este año y todas las instituciones deben de tener un marco de gestión propio; la idea es presentar la información de manera de cumplir el requerimiento.

El instrumento está direccionado a la Dirección de TI, pero hay dos preguntas que son directamente para el jerarca y expresa que quisiera aprovechar el espacio y hacer la consulta debida; las preguntas son: si la institución y el jerarca conocían la derogatoria y su impacto a nivel institucional?

La presidenta Marcela Guerrero pregunta si es directamente con la Junta Directiva o es con ella?

A lo que el señor Randall Umaña responde que, la Contraloría en el amplio concepto del jerarca determina que es el ente colegiado, entonces a nivel colegiado la Contraloría consulta que, si se conocía y si se conocía el impacto de la derogatoria.

La presidenta Marcela Guerrero indica que levanten la mano si fue conocido y si no, no es conocido. Cuestiona cuánto tiempo tienen para contestar.

El señor Randall Umaña responde que le dieron tiempo para el viernes 25 de junio para entregar el instrumento, originalmente la entrega estaba para el 16 de junio. La idea es no incumplir con el requerimiento.

La asesora Gloriana Carvajal indica que ella vio con don Randall las dos preguntas las cuales son muy puntuales y que si se indica que sí se conoce o que no se conoce, no hay repercusiones, nada más es para conocimiento de la Contraloría y es a enero 2022 donde todas las instituciones deben tener una propuesta, esto es simplemente como un primer sondeo por parte de la Contraloría de cómo está la materia.

El señor Randall Umaña procede a leer la primera pregunta: 1. el máximo jerarca de la institución se encuentra enterado de la derogatoria de las normas técnicas para la gestión y control de las tecnologías de información a partir del primero de enero de 2022?

La presidenta Marcela Guerrero expresa que ella la desconoce y procede a someterla a votación de la Junta Directiva de la siguiente manera: levantar la mano en el chat de la reunión quienes conocían la derogatoria de las normas técnicas: de siete miembros presentes, ninguno levanta la mano lo cual indica que la respuesta es que no se tenía conocimiento.

El señor Randall Umaña procede a leer la segunda pregunta: 2. el máximo jerarca de la institución conoce las implicaciones de la derogatoria de las normas técnicas para la gestión y control de las tecnologías de información a partir del primero de enero de 2022?

La presidenta Marcela Guerrero somete a votación la pregunta formulada por el señor Randall Umaña indicando que levante la mano en el chat la persona que conociese las implicaciones de la derogatoria: de siete personas presentes ninguna levantó la mano, por lo tanto, no se conocía. Indica que le encantaría que luego don Randall le explique a esta Junta Directiva cuáles son las implicaciones y les encuadre un poco la información con tiempo, en virtud de que dicha información no fue hecha de conocimiento del jerarca máximo que es la Junta Directiva.

Al ser las dieciséis horas con cincuenta y nueve minutos se retira el señor Randall Umaña Villalobos, Auditor del Instituto Nacional de las Mujeres.

2. Audiencia a los señores Dr. Román Macaya, Presidente Ejecutivo; Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones y el Lic. Ubaldo Carrillo Cubillo, Director de la Dirección de Administración de Pensiones de la CCSS para exponer los cambios que se proponen en la reforma al Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

Al ser las diecisiete horas ingresan a la sesión los señores Román Macaya, Presidente Ejecutivo de la CCSS; Jaime Barrantes, Gerente de Pensiones de la CCSS; Ubaldo Carrillo, Director de la Dirección de Administración de Pensiones de la CCSS; la señora Liza Vásquez Umaña, Jefa de Despacho CCSS; señora Xinia Fernández, CCSS y el señor Ronald Carfín, asesor de la Presidencia Ejecutiva CCSS así como las señoras Ana Lorena Flores, Directora Técnica, María Picado, Coordinadora a.i. del Departamento de Políticas Públicas y Ana Isabel Rojas, Profesional Especialista del Departamento de Políticas Públicas.

Presidenta Marcela Guerrero: esta audiencia responde a una audiencia previa que yo, como Presidenta Ejecutiva del INAMU, tuve con toda la Junta Directiva de la Caja y donde ellos solicitaron tener esta aproximación con nuestra Junta Directiva para explicar información referida a todo el proceso que viene desde el 2019, y yo me enterara incluso en esa sesión con relación a la cobertura del IVM, y de todo lo que tiene que ver además con la reforma de pensiones. Yo le he pedido a doña Lorena Flores que me acompañe, a doña María Picado y a doña Ana Rojas que nos acompañe en esta sesión. La Dirección Técnica y la jefatura y el equipo de Políticas Públicas han venido trabajando en el tema.

Señor Román Macaya: Un minuto que estoy... Ahora sí, es que estaba en Junta Directiva de la Caja, déjame ver tengo el enlace Ok, creo que lo tengo aquí.

Presidenta Marcela Guerrero: Le damos tiempo estimado Román, así que voy a decretar un receso de 3 minutos. Quién va a acompañarlo para saber si todas las personas ya han ingresado Román?

Señor Román Macaya: Bueno veo que está don Ubaldo y don Jaime, estamos completos del lado nuestro.

Presidenta Marcela Guerrero: Muy bien, vamos a iniciar. Primero quiero darle la bienvenida como siempre a usted y a su equipo por la disposición y por el ánimo de que empezemos a hacer un trabajo Presidente, conforme ustedes nos abrieron la puerta al INAMU en la reunión con la Junta cuando estuve



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



presente, les estaba comentando a las personas de Junta Directiva, las voy a presentar muy rápidamente o se presentan muy rápidamente para que Román, don Ubaldo y don Jaime Barrantes tengan conocimiento. También le voy a pedir a la parte técnica que se presente. Entonces de forma muy puntual tal vez empezamos, doña Alejandra, según estamos en orden de pantalla Viceministra de Salud.

Viceministra Alejandra Acuña: Buenas tardes, Don Román y compañeros, Alejandra Acuña viceministra de Salud, bienvenidos.

Viceministra Natalia Álvarez: viceministra de Trabajo y Seguridad Social. Hola, bienvenidos Natalia Álvarez a las órdenes.

Directora Sofía Ramírez, representante del INA y gerente del INA: Buenas tardes un gusto.

Directora Verónica Gamboa, representante de IMAS: Buenas tardes, bienvenidos mucho gusto.

Director Pablo Zúñiga, representante del Ministerio de Educación Pública: Buenas tardes don Román, don Ubaldo y don Jaime, bienvenidos a nuestra Junta Directiva.

Vicepresidenta Ana Hernández, representantes de la sociedad civil en esta Junta Directiva: Buenas tardes bienvenidos.

Presidenta Marcela Guerrero introduce al equipo técnico encabezado por la Directora Técnica, Ana Lorena Flores y a las compañeras del Departamento de Políticas Públicas del INAMU: María Picado y Ana Isabel Rojas.

Señor Román Macaya: Muchísimas gracias doña Marcela, y a todos los miembros de la Junta Directiva del INAMU, es un gusto estar con ustedes y agradecemos el espacio que nos ofrece para venir a conversar. Me acompañan varias personas del equipo de la Caja, está don Jaime Barrantes Espinoza, que es el Gerente de Pensiones; don Ubaldo Carrillo Cubillo igualmente del Área de Pensiones, doctora Liza Vázquez Umaña que es jefa de Despacho, y creo que por ahí si no ha ingresado estará Ronald Cartín que es un actuario de la institución. Ah bueno aquí ya está don Ronald Cartín Carranza que es asesor de la Presidencia Ejecutiva, pero es actuario de formación. No sé si quiere que empecemos enmarcando la naturaleza de la reforma que se está considerando, para que entremos en una discusión sobre la misma o como quiere hacerlo doña Marcela?

Presidenta Marcela Guerrero: tenemos tiempo suficiente estimado Román, hagan ustedes la presentación que necesiten. Yo agradecería nada más a todas las personas que mantengamos el micrófono cerrado para no tener interferencias. Usted cuénteme cuánto tiempo ocupan y luego abrimos un espacio de consultas que está abierto no solamente para las personas que forman parte de esta Junta Directiva, sino también para el equipo técnico que también da soporte. Cuánto tiempo ocuparían para la presentación?, lo que ocupen nosotras estamos con tiempo.

Señor Román Macaya: Yo puedo dar un marco sobre las reformas y el por qué, qué es lo que nos motiva, en qué consisten técnicamente y el impacto esperado de estos cambios; don Ubaldo y don Jaime están



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



para reforzar en cualquier detalle. Yo creo que con 20 minutos estamos cubiertos para exponer lo que queremos presentar, para luego generar una discusión.

Presidenta Marcela Guerrero: Perfecto, entonces tiene usted la palabra don Román y seguidamente usted pasa la palabra su equipo.

Señor Román Macaya: Bueno muchísimas gracias doña Marcela. Este tema de pensiones es un tema de enorme importancia y trascendencia a nivel mundial, no sólo en Costa Rica. Hay un envejecimiento de la población que se está dando en muchísimos países y eso genera presiones tanto sobre el sistema de salud y el sistema de pensiones. En nuestro país ambos seguros de la seguridad social están administrados como sabemos por la Caja y eso entonces genera grandes presiones en ambos seguros que administra la institución. Para ponerlo en contexto histórico, desde 1947 existe el régimen del IVM, año en el que se creó, y cuando se creó en 1947 la edad mínima de jubilación eran los 65 años, tanto para hombres como para mujeres, a pesar de que en esos tiempos la expectativa de vida al nacer era de 58 años para hombres y 61 años para mujeres. Luego vinieron cambios en 1971, que abrieron la ventana de la pensión anticipada y luego hubo otros cambios en la década de los 80s, en 1980 y 84, que la redujeron en términos de la edad mínima para una pensión anticipada y luego en el 91 se subió un poco pero siempre dejando abierta la ventana de la pensión anticipada; pero también, siempre dejando la edad normal de jubilación como los 65 años, tanto para hombres como para mujeres. Hoy en día, Costa Rica es un país muy diferente, el año pasado la expectativa de vida al nacer era de 78.1 años para hombres y 83.2 años para mujeres, y tal vez más relevante, la esperanza de vida a los 65 años o sea desde las personas que llegan a los 65 años que ya están en otro promedio cuántos años más pueden esperar vivir en promedio, ese número es de 18.9 años para hombres y 21.4 años para mujeres. En el mismo tiempo se ha ido reduciendo la base de la pirámide de los contribuyentes para darle sustento económico al sistema de pensiones, en 1970 había 32 trabajadores por cada persona pensionada, en el 2018 hace escasos tres años ya era de 6.9 trabajadores por cada persona pensionada, en 9 años en el 2030, eso se va a reducir a 4.4 trabajadores por cada pensionado y en el 2050 esto se reduce a 2.5 trabajadores por cada persona jubilada. Entonces, esto crea obviamente enormes presiones en la sostenibilidad del sistema, los puntos críticos que son tres, que se han identificado y que están bien identificados en el último estudio actuarial, señalan que el primer punto crítico es: cuando el sistema comienza a hacer uso de los intereses que genera el fondo de reserva, el segundo punto crítico es: cuando hay que utilizar recursos del principal del fondo de reserva no sólo los intereses y el tercer punto crítico es: cuando se agota el fondo de pensiones. En el último estudio actuarial básicamente el primer punto crítico que es cuando se utilizan los intereses que eso es algo que sobrepasamos ya desde el 2012, el fondo de pensiones del IVM ha estado utilizando intereses, pero no todos los intereses que se generan en un año. Entonces, los intereses que por decir alguna forma sobran, se van capitalizando y entonces la reserva va aumentando hasta que comienzan a utilizarse ya las reservas del fondo en sí, ese segundo punto crítico de acuerdo con el estudio actuarial es el 2030 o sea en 9 años, en 9 años comenzaríamos a utilizar de forma regular el principal del fondo de reserva y se agotaría, que es el tercer punto crítico, en el 2037. La meta que tenemos como Junta Directiva de la Caja es extender la vida del fondo de reserva más allá del 2050, que haya posibilidad de más reformas pero que ya sean posiblemente más integrales en el sentido de que probablemente involucren a otros actores, no sólo la Junta Directiva, que le den una sostenibilidad más allá del 2050. Algo importante que quisiera resaltar es como en Costa Rica se ha venido reduciendo



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021

SESIÓN VIRTUAL

24 DE JUNIO DEL 2021



la natalidad. La natalidad llegó a un máxima por ahí de 1985 con más o menos 85.000 nacimientos ese año, y ha venido bajando en una línea bastante recta desde entonces, pero algo sucedió el año pasado que realmente fue extraordinario en términos del impacto que tuvo, hubo una caída en la natalidad del 10%, bajamos en el 2019, hubo 64.274 nacimientos y en el 2020, el año pasado, se redujo a 57.848 nacimientos, una diferencia, una caída de 6.426 nacimientos o un 10% en un año. Entonces uno ve ese año y dice, qué efecto tan inesperado de la pandemia es lo primero que vendría a uno a la mente, porque obviamente en año de pandemia suceden muchas cosas. Pero cuando pedimos los grupos etarios donde se dio esta reducción en la natalidad, está muy concentrado en las adolescentes, en el grupo etario menor a 15 años; estas mujeres tuvieron una reducción de la natalidad del 16 %, y en el grupo entre 15 y 19 años la caída fue del 24%, y cuando uno ve de ahí para arriba edades digamos más altas, la caída en la natalidad no es tanta inclusive en algunas hubo un crecimiento, leve pero un crecimiento. Entonces, esto no lo explica la pandemia, lo que explica esto fue la ampliación de la cobertura de métodos anticonceptivos, el uso del dispositivo para adolescentes que se ha ampliado ya por parte de la Caja. Entonces aquí vemos como esto que sucedió en el 2020 no está contemplado en el estudio actuarial que llega hasta el 2018, entonces ya va a haber un impacto aún mayor en esta reducción de la pirámide futura del apoyo al sistema de pensiones. Y vemos como algunos avances en materia de salud especialmente en el campo de la salud reproductiva genera enormes presiones del otro lado en el otro seguro, el seguro de pensiones. Y esa es la tónica en esto, entre más exitosos somos en materia de salud, más reto nos genera en materia de pensiones. Ahora lo fácil sería patear la bola y decir, esta Junta Directiva ya está en una recta final, nos quedan 10 meses y vamos a patear la bola, pero sería realmente irresponsable sabiendo lo que tenemos enfrente y la responsabilidad que podría calificarla casi como una responsabilidad fiduciaria sobre el régimen del IVM, porque de eso dependen todas las pensiones de las personas que cotizan a la Caja. Hoy en día la jubilación normal son 65 años para para hombres y mujeres, se requieren 300 cuotas para esa jubilación digamos normal no la anticipada, el salario de referencia que es el que se utiliza para calcular la pensión, se utiliza usando la cotización de los últimos 20 años al IVM y luego la cuantía adicional, que es después de cuántos años se comienza a aumentar la pensión si la persona no se jubila son 20 años también, ósea 240 cuotas. Y hoy que existe la pensión anticipada, las mujeres se pueden pensionar a los 59 años y 11 meses si acumulan 450 cuotas y los hombres a los 61 años y 11 meses si acumulan 462, hay que resaltar que cuando se abrió la ventana de la pensión anticipada en la década de los 70, no se previó financiamiento para esa pensión anticipada, no hay financiamiento que le dé sostenibilidad a las pensiones anticipadas, no hay una fuente nueva de financiamiento y eso es una enorme presión sobre el sistema. Ahora, para llegar y aterrizar en la propuesta, la propuesta son básicamente tres elementos, uno es: cerrar gradualmente la ventana de la pensión anticipada con una transición que empezaría en el 2025 e iría subiendo un año por año para cerrarla por completo para hombres en el 2027 y para mujeres en el 2029. El salario de referencia ya pasaría de ser de los últimos 20 años cotizados a 300 cuotas cotizadas que son el equivalente de 25 años, sólo que en el sistema se buscarían las mejores 300 cuotas en la vida profesional de la persona, o sea y podría ser que en un año o tres meses de altos ingresos y por lo tanto altas cotizaciones y después se va identificando en toda la vida laboral cuáles son las trescientas cuotas más altas que se cotizaron y sobre eso se calcularía la pensión. El tercer punto, que es la cuantía adicional, que es después de cuántos años si la persona no se jubila comienza a aumentar el porcentaje con el cual se determina la pensión de la persona, pasaría de 240 cuotas a 300 cuotas. Pero este último punto no es algo nuevo, esto había sido ya acordado de forma unánime por la mesa de diálogo social en el



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021

SESIÓN VIRTUAL

24 DE JUNIO DEL 2021



2017, una discusión el 2017 sobre reformas al IVM y este fue uno de los acuerdos, de nuevo definido de forma unánime por todos los sectores presentes, y simplemente no se ha implementado a la fecha. En esta propuesta son tres elementos, una que ya existía de la mesa de diálogo del 2017, el salario de referencia que pasaría a ser calculado con las 300 mejores cuotas de la vida laboral de la persona, y cerrar la pensión anticipada con una transición que empieza en el 2025 y va terminando en el 2029 para las mujeres. Esa es la propuesta, ha sido socializada con diferentes grupos, diferentes entes, el sector sindical o de trabajadores BUSCO, la Asociación Nacional de Asegurados de la Caja, el foro Mario de Bandas Brenes, el comité de vigilancia del IVM que es un comité que tiene una participación de grupos sociales, UCAEP que representa el sector patronal, otro grupo que se llama Territorios Seguros y en este momento hemos estado socializándolo más con la ciudadanía en general, en medios de comunicación y en reuniones como ésta que ustedes nos abren y la idea es explicar la realidad del sistema de pensiones que es algo de lo cual tenemos que actuar con una enorme responsabilidad para que todos tengamos pensión y no sólo los que estamos activos en la vida laboral, sino nuestros hijos, nuestros nietos, y todas las poblaciones futuras que aún no han nacido.

Cabe decir, que en el último estudio actuarial se proyectó el estudio a 100 años. Entonces, ahí se contemplan las pensiones de personas que todavía ni siquiera han nacido, es un estudio muy robusto, ha sido la base con la cual se han determinado una serie de posibles reformas y estas son de las que tienen el mayor impacto y lo que llamaríamos tal vez ese avalante de posible transición gradual con un impacto relativamente alto en términos de sostenibilidad. Con los tres puntos que mencioné de reforma se calcula que esto sobrepasaría ya al 2050 en cuanto al tercer punto crítico del fondo de pensiones. Esto no quiere decir que la cosa está resuelta, porque obviamente la vida continúa después del 2050, pero hay elementos probablemente más integrales que hay que agregar a un sistema de pensiones que trascienden lo que pueda decidir la Junta Directiva de la Caja. Con eso termino mi resumen de lo quería presentar, no sé si don Jaime o don Ubaldo tenían algún otro detalle que quisieran mencionar.

Señor Jaime Barrantes: Agradecer a la Junta Directiva del INAMU el espacio. Ya don Román ha explicado con detalle cuál es la propuesta que está siendo en este momento socializado, y tuvimos la oportunidad también como nosotros como equipo técnico de compartir algunas reflexiones con algunas personas del INAMU donde profundizamos en algunos elementos y por qué consideramos que estas propuestas son necesarias, son urgentes y precisamente como apunta don Román, nos pueda dar también el oxígeno suficiente o el espacio suficiente para considerar otras reformas que como país hemos estado ahí varios años poco pendientes, entre ellos tiene que ver que todavía tenemos un porcentaje muy grande de la población aproximadamente un 35% de adultos mayores, tanto hombres como mujeres, que no tiene ninguna pensión, es decir que no se pensiona ni a los 60, ni a los 70... Hay también otras características de nuestro mercado laboral que hacen que no necesariamente estas posibilidades de anticipar retiro, tanto para hombres como para mujeres, sea factible para todos, sino para ciertos grupos. Entonces en esa línea, don Ubaldo, quien es el administrador de pensiones compartía con el equipo, porque tuvimos la oportunidad de hablar algunos elementos de estos, por lo que yo le daría un espacio a don Ubaldo para que complementé estas estadísticas y datos que hemos planteado.

Señor Ubaldo Camillo: gracias don Jaime, no sé si es posible que pueda compartir un archivo.

Presidenta Marcela Guerrero: Sin ningún problema.

Señor Ubaldo Carrillo: Me confirman si están viendo la presentación. Muy bien, esta es una filmina que resume muy bien lo que don Román acaba de exponer, básicamente nosotros construimos la propuesta de fortalecimiento para el seguro de Invalidez, Vejez y Muerte sustentados en tres elementos, una dimensión que le llamamos edad de retiro, pero como muy bien lo acaban ustedes de escuchar la edad de retiro normal en la Caja se mantiene, es decir, la edad ordinaria se mantiene que es a los 65 años y hay un tema de transición para ir eliminando paulatinamente el retiro anticipado, y aquí es donde yo quiero hacer una pequeña reflexión, cuando nosotros planteamos este asunto de ir eliminando paulatinamente el retiro anticipado la primera crítica que nos dicen es que, entonces usted sí va a subir las edades de retiro en la Caja, y lo que hemos venido pregonando y explicando como muy bien lo ha hecho hoy don Román y don Jaime, es que el retiro anticipado que existe actualmente en el reglamento IVM es para aquellos que han mantenido una estabilidad laboral y les ha permitido acumular gran cantidad de cuotas, y ahí como lo decía don Román, esas cotizaciones que se han ido acumulando para esas personas, básicamente sector público en su gran mayoría, ahorita explico el cuadrado que están viendo ustedes en pantalla, esas personas que han venido acumulando mayor cantidad de cuotas, tienen dos beneficios por las cotizaciones que se acumulan más allá de las 300, la primera es que con esas cotizaciones adicionales más allá de las 300, se lo estábamos comentando la vez pasada al grupo técnico del INAMU, la persona está obteniendo dos beneficios: uno accediendo a un retiro anticipado que no está financiado y dos se le aumenta el monto de la pensión, y quiero compartir este cuadrado nada más y quiero que nos concentremos aquí donde dice 65 años o más la columna de 65 años o más y lo dividí por sector y por sexo, entonces, cuando hablamos de pensiones anticipadas vemos que los hombres de 65 años o más, el 41% de los hombres se jubila a los 65 años, eso por un lado, pero cuando lo desagregados por sector de cotización nos damos cuenta que casi el 57% de los hombres se jubila a los 65 años o más en cuenta propia, un 38% de los hombres se jubilan a los 65 años en empresa privada, y en el sector público, aquí lo interesante, el 27.5% de los hombres se pensiona a los 65 años, quiere decir que la mayoría de los hombres en el sector público se jubilan antes de los 65 años. Cuando vamos a las mujeres y entendiendo que el retiro anticipado es aquel retiro que se le da a las cotizantes por el esfuerzo contributivo, entonces, las mujeres que no tuvieron acceso al mercado de trabajo, las mujeres que se convirtieron en cuidadoras, las mujeres que por alguna razón no pudieron cotizar, para ellas no es el retiro anticipado, el retiro anticipado es para hombres y mujeres que lograron insertarse en el mercado de trabajo y prácticamente permanecieron laborando y cotizando por alrededor de 38 años en promedio como lo dijo don Román, pero veamos el dato de las mujeres, el 48.9% de las mujeres, que es este dafito rojo que está aquí, ya se jubila a los 65 años o más, inclusive en el régimen no contributivo hombres y mujeres todos se van a los 65 años más. Pero cuando desagregamos el cuadrado de la edad de retiro por sexo, en el caso de las mujeres, las mujeres se retiran cuando cotizan por cuenta propia las que tienen un seguro por cuenta propia, tienen un emprendedurismo o tiene una actividad donde ellas generan su propio ingreso prácticamente el 69% de las mujeres que cotizan bajo la modalidad en cuenta propia se pensionan a los 65 años, en la empresa privada la mitad se pensiona prácticamente a los 65 años pero cuando vamos viendo las edades de ahí para atrás de 65, 64, 63... prácticamente a los 64, de los 64 en adelante hay un peso muy importante de las mujeres que ya se jubilan a edades cercanas a los 65 o a los 65, pero en el sector público, dónde estamos la mayoría de nosotros, el retiro es anticipado casi que efectivo para los funcionarios del sector público, porque en el caso de las mujeres vean que tiene un peso muy similar al de los hombres. Entonces, uno puede decir que en el sector público hombres y mujeres tienden a pensionarse de forma anticipada, mientras que



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



en los otros sectores no lo hacen de esa manera. Entonces, la idea es, como lo decía don Román, de una forma transitoria ir eliminando paulatinamente el retiro anticipado que no tiene un financiamiento incorporado, y que en este momento por las cotizaciones los que anticipan tienen prácticamente un doble beneficio que es irse antes y tener una pensión también más alta, ir eliminando transitoriamente ese retiro anticipado hasta que todos nos jubilemos a la misma edad, a los 65 años, que es el retiro normal que tiene establecido el reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte. La segunda línea que le explicábamos el equipo técnico del INAMU la sesión anterior, es la regla que le llamamos 25, 25, 25, y como muy bien lo explicaban anteriormente, el primer 25 tiene que ver con tomar en cuenta los 300 salarios más altos de mi vida laboral y el cambio es ese, tomar los 300 salarios más altos de mi vida laboral trayéndolos a valor presente, o sea, yo traigo a valor presente todo mi salario y escojo todos los 300 más altos, ese es un cambio. Lo ideal en seguridad social cuando hablamos de pensiones es no decir que tomamos los últimos 200, los últimos 300, no, lo ideal es tomar toda la carrera laboral, porque la carrera laboral es la que determina el esfuerzo contributivo de los afiliados. Pero bueno, estamos tomando entonces bajo este esquema de mejorar la equidad en el sistema los 300 más altos. Además de eso, estamos implementando el otro 25 que se explicaba es que la cuantía adicional, y aquí voy a detenerme un poquito para poder entender que es la cuantía adicional. La pensión de una persona, de un afiliado, está compuesto de dos grandes componentes, de dos grandes masas monetarias, una es la pensión básica, la pensión básica es la que se otorga en este momento por los primeros 20 años de cotización y luego hay una pensión que se le llama pensión adicional o cuantía adicional, que es 1% por cada año adicional de cotización después del año 20, la propuesta de cambio que se negoció en el 2017, está negociada, está firmada, pero no se ha implementado, es que ese 1% empiecen a sumar después del año 25 y por los primeros 25 años tener la pensión básica. Entonces, el cambio sería implementar lo que se había negociado en el año 2017, para que el conteo de los porcentajes adicionales se haga a partir del año 25 y no del año del año 20. Y el otro 25 que estamos utilizando, es que tanto el salario promedio que se calcula con base los 300 mejores sea el salario que se toma en cuenta para ubicar a la persona en los distintos estratos de tasas de reemplazo. Los aportes no se tocan, es algo que en el equipo técnico llegamos a la conclusión que lo mejor en estos momentos no es hablar de que se incremente el aporte del patrono, ni el aporte del Estado, ni el aporte de los trabajadores, sino que siguen igual de la manera en que habían sido programados en la reforma del 2005 y después revisados en reformas subsiguientes. Y aquí algo muy importante, como lo decía Román, el proceso, en el momento que se apruebe, aunque la Sala ha dicho que toda transición debe ser de al menos de 18 meses, la propuesta que se ha llevado a Junta Directiva es que la transición no sea de 18 meses, sino que nosotros llevemos esta transición a partir del año 2025. Entonces, cuando hablamos del año 2025, lo que estamos planteando es lo siguiente, y ya lo voy a poner en una filmina que tengo por acá. No lo tengo por acá, pero bueno, la idea sería que por cada año adicional nosotros en el año 2025 arrancamos, entonces en enero en lugar de que el hombre se jubile anticipadamente a los 62 años, arrancaría en enero a los 63 en el año 2025 a los 63, en el año 2026 a los 64 hasta llegar al 2027 a los 65 años y la mujer arrancando el año 2025, subiendo un año el retiro anticipado hasta llegar el 2029 a los 65 años. Cuando nosotros valoramos el impacto, como lo dice don Román, de este plan que le estamos exponiendo hoy, es una propuesta que surge después de haber analizado tres planes anteriormente, y prácticamente cuatro, pero analizamos cuatro planes y el que se lleva la Junta Directiva es este plan de tres elementos que se estarían gestionando o proponer gestionar ante el cambio, y lo que generaría es que el momento crítico último es, cuando ya la reserva se agotaría, se movería hasta el 2053, pero yo creo que aquí el dato más interesante es que pasamos



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



con esta propuesta del equipo Caja, de una razón de solvencia de un 48.3% a una razón de solvencia casi de 64.9%, y aquí me voy a quedar otro ratito si me disculpan, cuando uno habla de razón de solvencia en pensiones es que el sistema actualmente con el financiamiento y el plan de beneficios que tiene definido, sólo pueden cumplir el 48.3% de esos compromisos, o sea, el régimen de IVM a como está ahorita después de analizar la valuación actuarial en los 100 años, que habló muy bien don Román, la razón de solvencia da un 48.3% lo que indica es que el régimen a como está sólo puede hacerle frente o sólo podría hacerle frente al 48.3% de la propuesta de beneficios. Pero si hacemos el ajuste llegamos casi al 65%, y ese es un muy buen dato de razón de solvencia, porque si llegamos al 65%, y logramos en estos años, en estos próximos 10 años ponemos de acuerdo como sociedad, podríamos agregar alguna fuente adicional de financiamiento al seguro de IVM, estaríamos entonces hoy o cuando la Junta Directiva lo determine, tomando una decisión de hacer más equitativo el sistema mejorando la razón de solvencia, pero también inmediatamente podríamos entrar a analizar otras fuentes de financiamiento para garantizar, ahora sí, con una solvencia un poco más alta, la sostenibilidad del régimen más allá del año 2053. Esto es lo que estuvimos compartiendo con el equipo técnico del INAMU y nada más quería recalcarlo de esa de esa manera para afianzar un poco los números y los planteamientos que hicieron don Jaime y don Román.

Presidenta Marcela Guerrero: Muchísimas gracias, ciertamente es una propuesta que me imagino que puede generar algunas consultas en virtud del esfuerzo que ha venido haciendo la Caja Costarricense del Seguro social. Yo quisiera en primer término abrir la palabra a las personas miembros de esta Junta Directiva para las consultas que deseen hacer con la presentación que se ha hecho, agradezco que me la hagan de forma verbal, no veo manos levantadas.

Directora Ana Hernández: Muy buenas tardes. Creo que está muy importante la información que ustedes nos han dado, sin embargo, no sé si es el momento para tomar algunas decisiones donde el país está pasando por situaciones complejas como crisis económica aguda y pandemia. Y dónde la población con el índice de desempleo que tenemos en el país. Estamos en un momento crítico y ustedes mejor que nadie lo saben No tengo una visión de las mujeres como sector sino como como población, que es el 50% de la población de este país, que le ha dado riqueza en vida, en cuidados, en trabajo doméstico, en maternidad y esas cosas deben de tomarse, aunque ustedes dicen, de qué está hablando ésta, hay que tomar en cuenta todo esto. Hay sectores esenciales de la población, no sé si se ha discutido esto, hay sectores esenciales, sensibles que requieren una mirada especial como es el de salud y educación, y otro que pongo así sobre la mesa, que es el de las amas de casa. El tema de las amas de casa lo hemos venido discutiendo con el INAMU desde hace mucho tiempo y la Caja tomó algunas decisiones pero que no se lograron ejecutar para lograr avanzar en derechos a este sector, sector de la población femenina que tiene un recargo en funciones para los cuidados en los hogares enormemente, esto sería importante volverlo a sacar de dónde está archivado de manera que podamos hablar realmente de población femenina en Costa Rica. Creo que este proceso requiere más debate por lo menos desde mi visión, más diálogo, y todavía como profundizar más en algunos temas. Por qué se refuerza el aumento en las mujeres cuando las mujeres tenemos socialmente muchas más responsabilidades, dije anteriormente lo que es la cuestión de la maternidad, los cuidados, y somos las mujeres quienes sufrimos las afectaciones de la brecha salarial y además se plantea ir retirando, ir eliminando la pensión anticipada. Sigo insistiendo en que tenemos un gran sector en el país informal, que requiere una mirada



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



específica, que requiere no solamente ahorita empleos, sino necesita estabilidad social y que requiere garantías sociales y derechos, la pandemia nos ha demostrado esto. Entonces, creo que es un momento delicado para tomar una decisión de estas y tomar la situación de que cuando aquí se planteó lo del emprendedurismo, a veces en los emprendedurismo o en las cooperativas se les van las ganancias en pagarle a la Caja que más que lo que las cooperativas que a pesar de los esfuerzos que se han hecho se ha logrado que lo que reciban las mujeres en las cooperativas en los emprendedurismos lo absorba la seguridad social. Son algunas opiniones, tal vez muy superficiales de mi parte, pero son visiones que estamos teniendo en algunas cosas que estamos discutiendo con respecto a esto. Requiere un mayor debate, un mayor diálogo y precisar algunos detalles, no en términos de la pandemia, sino la pandemia tiene que pasar para poder reconstruir cosas, situaciones sociales, para lograr poder dar mejores garantías a la población en general. Es una apreciación a la ligera.

Presidenta Marcela Guerrero: Muchísimas gracias, doña Ana. Voy a hacer una ronda con las personas que tengan alguna consulta al Presidente Ejecutivo de la Caja y a su equipo, no sé si hay alguien más que por favor me lo puede indicar.

Director Pablo Zúñiga: Gracias doña Marcela y muchas gracias a Román y su equipo por la información que nos han aportado. Yo quisiera señalar muy rápidamente que desde lo que recuerdo, desde el año 2005, el INAMU ha venido haciendo observaciones reiteradas sobre la participación del sector laboral femenino en el IVM. Y esto se debe básicamente a que las mujeres tienen una dificultad mucho mayor en el ingreso al mercado laboral, además, su participación está generalmente interrumpida por grandes períodos o numerosos períodos en el transcurso de su vida laboral, reciben menores salarios y hasta el Banco Central ha llegado a calcular ya en un 25% ese ingreso invisible del sector femenino laboral en nuestro país. Entonces, algunas posibilidades que parecían acciones afirmativas en favor del sector femenino como por ejemplo, un retiro anticipado con alguna ventaja, en realidad no eran tales, porque como ustedes bien lo han dicho, ahorita incluso a pesar de eso las mujeres han requerido a veces más de 65 años en promedio para poder jubilarse debido a esas situaciones laborales de mayor dificultad sobre todo para permanecer en el sistema productivo y para mantener ingresos que sean equitativos, no digamos iguales, porque eso no se ha logrado nunca. Compartimos las preocupaciones que ha expresado la señora Presidenta del INAMU y esta Junta Directiva en varios períodos en el sentido de que una reforma del IVM debe considerar esos factores, nos preocupa además que, no lo decimos nosotros, lo dice el Banco Central y lo dice también organismos internacionales como la CEPAL. La afectación laboral del sector femenino en América Latina y en Costa Rica en particular debido a la pandemia ha sido, mucho más fuerte que para el sector de los hombres. Entonces, lo que pareciera no encajar aquí es en que lejos de considerar esta diferencia en perjuicio de las mujeres, que sobre todo ha traído la pandemia en el último período, pero no necesariamente esto se refiere exclusivamente a la pandemia, sino también a factores que se vienen acumulando históricamente, pero refiriéndonos en particular a una medida de política pública que se está tomando en el momento preciso en que estamos todavía con los efectos de la pandemia y los efectos económicos y laborales que afectan doblemente a las mujeres, pues, sí nos parece y por lo menos aquí lo digo a título personal, pero estoy seguro que compartimos varios de los integrantes de la Junta Directiva del INAMU, la preocupación de que se pretenda establecer, aunque sea un período largo de tiempo, prácticamente de aquí al 2030. Pero que lejos de reconocer esa dificultad que tiene el sector femenino en el mundo laboral costarricense, más



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



bien se pretenda llevarlo hacia soportar las mismas condiciones que los hombres en el mercado laboral y en el derecho a la jubilación. Entonces, creemos sinceramente y es lo que queremos señalar, que ciertas acciones afirmativas en el sistema de jubilaciones y pensiones en favor de las mujeres deberían de mantenerse en una futura reforma al régimen, que la entendemos necesaria. Sabemos lo que ha pasado con el cambio generacional, como la forma en que se ha invertido la pirámide laboral, también con los cambios en la natalidad, pero eso no quiere decir que tengamos que sacrificar al sector de las mujeres en el mundo del trabajo obligándolas a soportar condiciones iguales a la de los hombres cuando sabemos que de partida la situación de ellas es diferente. Mi preocupación es esa, creo que la hemos conversado a nivel del INAMU, que las acciones afirmativas deben de mantenerse en favor del sector laboral femenino reconociendo esas diferencias en el mercado del trabajo, muchas gracias.

Presidenta Marcela Guerrero: alguna otra persona quiere hacer una observación?

Directora Natalia Álvarez: muchas gracias doña Marcela y muchas gracias a don Jaime, don Ubaldo y a don Román. Un poco aunado a los comentarios previos, con los cuales coincido y de verdad muchas gracias por levantarlos, también una inquietud que ha venido siendo del Ministerio y que no puedo dejar de plantear acá es el temas de facilitar los mecanismos de formalización y es que en la medida en la que nosotros seamos exitosos haciendo eso pues estamos aumentando la base contributiva o esta masa que va a estar sosteniendo las otras pensiones entonces estamos previendo reactivar pronto y visualizar la posibilidad de plantear una estrategia de transición a la formalidad que ya tenemos y la cual son partes INAMU y Caja también identificando cuál sería el 2.0 de esa estrategia pensando en cómo contribuir entre todos al tema de la Caja y desde ese punto de vista, por supuesto, las mujeres serían de especial interés en términos de afiliación a la Caja, formalización y pues acceso por supuesto en el mediano y largo plazo, pero sobre todo mediano que es lo que más nos interesa, tanto a contribuir todo el régimen y a su sostenibilidad como en un futuro tener su propio acceso a la atención. Entonces pues por ahí llamar de nuevo a buscar cuáles son las mejores estrategias para poder colaborar en todos esos procesos desde esa base contributiva.

Señor Román Macaya: voy a abordar las observaciones y los comentarios hechos por doña Ana, don Luis Pablo y doña Natalia. Todos estos puntos, empiezo de lo general y ahorita voy a lo específico con estos puntos, son materia de discusión amplia en la Junta Directiva de la Caja. La Junta Directiva de la Caja está en un momento histórico en el camino de paridad de género, de hecho hay más mujeres que hombres son 5 mujeres y 4 hombres en la Junta Directiva de la institución por primera vez en su historia, menciono esto porque todos son elementos que entran a la discusión; con respecto a que este es un mal momento por la pandemia, por el alto nivel de desempleo, sabemos que el país y el mundo entero está en un momento muy difícil, como planeta todos los países están enfrentando retos económicos, algunos que tienen la posibilidad de hacerlo han estado estimulando sus economías como Estados Unidos que al final de esta pandemia, posiblemente, le habrá inyectado un 30% del PIB a la economía en términos de estímulo y eso obviamente genera liquidez y alivio a la economía. En nuestro país no tenemos ese lujo, el espacio fiscal que tenemos decir que es estrecho es tal vez hasta optimista, es casi nulo y casi que diría que nunca hay un buen momento político para hablar de reformas de pensiones porque con el envejecimiento de la población pues no estamos en tiempos de vacas gordas para estar ampliando beneficios en lo que hoy tenemos, pensando más allá en algo más integral sí se pueden hacer cosas muy interesantes; hoy en la mañana la Junta Directiva de la Caja pasó toda la mañana en

un evento de evaluación del sistema de pensiones nuestro pero en términos comparativos a nivel mundial, muy interesante, de hecho, Costa Rica tiene una tasa de reposición que es básicamente el porcentaje de su salario que representa su pensión muy alta, de hecho de las más altas en el mundo y eso todo genera retos a la sostenibilidad. Sabemos que en términos de amas de casa, por tema de maternidad, de cuidado de los niños, de cuidados de adultos mayores, las mujeres en gran cantidad participa en una economía no monetizada, una economía no monetaria que es algo que obviamente hay que abordar, dicho esto el sistema de pensiones se beneficia en la medida de que la mujer participe en números cada vez mayores o en porcentajes cada vez mayores de la economía formal, de la economía monetaria y de altos niveles de ingresos, eso beneficia al sistema de pensiones y la Caja dentro de su misión hace lo suyo, lo que mencioné al inicio de la reducción realmente extraordinaria en embarazos en adolescentes con una caída de 24% en el grupo etario entre 15 y 19, es realmente impresionante o sea eso significa que de cada 4 embarazos en adolescentes que se daban en el 2019 se eliminó uno en el 2020, en un año, uno esperaría que esas jóvenes van a terminar sus estudios, van a seguir adelante, van a tener estudios ojalá avanzados en nuestro sistema de educación y van a entrar al mercado laboral en una posición muy diferente de que si hubieran estado con las responsabilidades de un embarazo adolescente y lo que eso implica en sus posibilidades y sus oportunidades, tal vez inexistentes a futuro. Entonces eso es una muy buena noticia para nosotros y me refiero como país pero genera sus retos también en el en el régimen en el sentido de que primero van a hacer muchos años hasta que esas jóvenes lleguen a esa edad de participación en el mercado laboral, ojalá con ingresos altos porque eso nos beneficia, sobre esos ingresos es que pagan cuotas y eso nos ayuda en el largo plazo pero también implica una reducción cada vez más acelerada de la de la base de la pirámide, esa reducción en la base de la pirámide tenemos que potenciarla con que esa base aunque es reducida que sabemos que en el 2050 va a ser de 2.5 personas por cada persona jubilada y eso es sin incluir esta reducción que es casi una función de grada, ya no es una línea es una grada que se da en un año para otro de forma extraordinaria, nunca se ha dado en el país en la historia, una reducción de natalidad tan pronunciada en un año y donde la pandemia es una mera casualidad que tocó el mismo año, disfraza esto que es un efecto de la pandemia, pero realmente es un efecto de un programa de reducción de embarazos en adolescentes que lidera la Caja en toda su accionar en salud reproductiva pero ahí es donde tenemos que tratar de reforzar o fortalecer la participación de la mujer en el mercado laboral; las mujeres son la única reserva que hay de población laboral, no hay más base, no va haber más base lo único que podemos aumentar es más participación de las mujeres en la economía formal entonces, tratar de compensar barreras a esa participación mayor de la mujer en el mercado laboral con el régimen de pensiones es tal vez poner la carreta enfrente de los bueyes porque estamos lidiando con fallas o debilidades en esa participación, tenemos que abrir las puertas, generar las oportunidades para que haya más participación de las mujeres y entonces eso nos ayuda como sistema pero, aún con todo esto y aquí voy al comentario que mencionó doña Natalia sobre la formalización: todos queremos mayor formalización, la Caja vive y se financia a base de formalización ósea, nos financiamos principalmente a base de cuotas pero como mencionaba don Ubaldo, tenemos los tres puntos críticos: ya superamos el primero, el segundo está a la vuelta de la esquina en 9 años y el tercero 7 años después se acabó la reserva y ahí estamos en un infierno como país porque ya no estamos hablando de si yo me puedo pensionar antes o después sea hombre o mujer, es que ya la posibilidad de una pensión es lo que está en duda entonces, la formalización ayuda en los puntos críticos pero no perdamos de vista lo que mencionó don Ubaldo que salió el estudio actuarial de que es un poco más del 48% de solvencia



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



actuarial, eso qué significa? que proyectado a los 100 años ese proyectó este estudio actuarial nosotros estamos como sistema prometiendo el doble de los ingresos que proyectamos tener, ósea que por cada colón que se proyecta recibir del IVM estamos prometiendo dos colores, porque es más o menos la mitad la solvencia actuarial y que subiría a un 65% con la reforma o sea todavía queda más por hacer porque ese hueco actuarial de 100 billones de colones es más o menos dos PIBs de Costa Rica, dos veces el tamaño de la economía de Costa Rica es el déficit actuarial en los próximos 100 años. A qué voy con esto? aun aumentando la formalidad, si la aumentamos al 100% no existe la informalidad, mejoramos en el corto plazo los puntos críticos porque hay más gente en la base pero seguimos prometiendo el doble de lo que vamos a recibir entonces, en términos actuariales quedamos hasta peores en el flujo de caja el de corto plazo nos ayuda, pero en el largo plazo hasta que no tengamos un balance de solvencia actuarial es que eso realmente ayuda a largo plazo tener más personas a las cuales les vamos a deber, como sistema una pensión, y le estamos prometiendo el doble de lo que se cotiza en promedio obviamente estamos haciendo el hueco más grande, eso no quiere decir que no queremos formalidad estamos haciendo todo lo posible por aumentar la formalidad pero no resuelve el problema de la solvencia actuarial y por eso se requiere ir, no sólo tirando a futuro esos puntos críticos, sino nivelando la cancha para no estar en ese déficit actuarial de largo. Termine diciendo que todas estas inquietudes y expresiones que bien han dicho, que han expresado se discuten en Junta Directiva, es imposible que no se discutan en Junta Directiva con participación de una Junta mayoritariamente femenina pero al mismo tiempo hay realidades que tenemos que atender para garantizar una pensión, ya ni siquiera hablando de cuándo me toca la pensión es que exista la pensión, y en la medida de que entre más rápido o más pronto reformemos el sistema, más graduales pueden ser las medidas. Ahora estábamos hablando de que empieza en el 2025 y termina en el 2029, el momento de hoy es complejo, estamos en una crisis económica, desempleo, pero esto no afecta hoy, comienza a entrar en vigor en el 2025 y se va implementando. Entonces si esperamos ya la transición no puede ser tan larga y el impacto del menor entonces las medidas tienen que ser más drásticas, entonces ese es siempre el balance que tenemos, que uno podría decir lo más fácil es patear la bola y que esa papa caliente la asuma la próxima Junta Directiva de la Caja pero sería también muy irresponsable de los que sabemos lo que tenemos enfrente y con unas propuestas muy concretas que no son abstractas, son muy concretas, medidas de impacto concreto no avanzar o darle mayor sostenibilidad y de nuevo de la cual van a depender nuestras hijas, nuestros nietas, toda la población que depende del IVM. Entonces reconocemos que esto no es popular, que no es fácil pero también creo que tenemos que reconocer que la edad de jubilación normal sigue siendo la misma que en 1947 a pesar de que la expectativa de vida es mucho mayor, que hace todos estos años, y que la base se ha reducido, que la natalidad se ha desplomado en nuestro país y todos estos retos no han hecho variar la edad de jubilación normal sino la ventana de la jubilación anticipada que nunca tuvo financiamiento ni para hombres ni para mujeres y por eso es que es imposible ignorarla. Además de que es la medida de más alto impacto actuarial en la reforma y entre todas las opciones que se valoraron esa la de mayor impacto. De nuevo, de la mañana de hoy salieron ideas de elementos complementarios que van más allá de lo que puede decidir una Junta Directiva de la Caja pero que van a requerir, posiblemente, de años para desarrollarlas, de que maduren para hacer complementos a los ingresos de los jubilados y las jubiladas. En estos momentos las opciones que tenemos son limitadas y hemos estado pidiendo cuáles son las alternativas desde agosto del año pasado y algunas alternativas que se han propuesto -todas se han valorado actuarialmente- algunas no tienen impacto prácticamente no mueven la aguja ni un año en la sostenibilidad, suenan bonito pero no mueven la



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



aguja y ahí es donde estamos hoy, nos tocó una situación donde tenemos propuestas concretas con decisiones que sabemos que son complejas, que son difíciles, que todas estas inquietudes son válidas y son discutidas en la Junta Directiva periódicamente, desde la Caja, pero ahí es donde estamos hoy y por eso creo que lo de la participación de la mujer en el mercado laboral hay que fortalecerlo en todas las medidas de lo posible, dependemos de esa reserva -la única que queda en términos laborales- que pueda beneficiar al régimen, que tenemos que formalizar más a la población pero actuarialmente no es la solución porque estamos prometiendo más de lo que recaudamos.

Presidenta Marcela Guerrero: gracias don Román, no sé si Ubaldo o don Jaime desean acotar algo más para yo hacer algunas consideraciones.

Señor Jaime Barrantes: un poco en la línea que comentaba ahora don Román y también la señora Viceministra de Trabajo, doña Natalia, conversábamos con el equipo técnico del INAMU y la Caja precisamente que algunos países que han venido tendiendo a igualar la edad de retiro hombres y mujeres que en Costa Rica ya existe, ya nosotros tenemos una edad de 65 años hombre y mujeres desde que nació el régimen, donde ha habido diferencias es en esa posibilidad de anticipar el retiro, pero como bien lo apuntaba ahora don Luis Pablo y lo estuvimos analizando, al tener nosotros una gradualidad y un transitorio que lógicamente, como bien lo dijo don Román, empezaría en el 2025 y se han analizado otros temas, pues precisamente ahí el tiempo para analizar estos elementos y podemos desde el punto de vista de ambas instituciones y valorar y analizar algunas medidas que otros países han hecho más inclusiva o más generales a toda la población, en este caso de las mujeres, que puedan compensar esas diferencias que se dan en el mercado laboral, en el cuidado, hay otros elementos, que podrían, dentro de un esquema de pensiones ser más inclusivos en tener algún tipo diferente de financiamiento y que pudiera llegar a más personas; eso es lo que algunos países han caminado porque en el tema de la edad pues es un costo que el sistema al no tener una fuente de financiamiento es un costo que el sistema ido asumiendo que en el tanto se posponga y en el tanto se siga manteniendo va a recaer sobre futuras generaciones y ese costo, cada año que pase, va a ser más grande porque va a tener que ir sosteniendo tanto hombres como mujeres, un grupo importante de personas que también en el caso de las profesiones que muchas veces se pone, como dijo ahora don Ubaldo, el perfil de la persona que está en el campo, de la persona que está de trabajador independiente, que como lo vamos a hacer trabajar hasta los 65 y nuestros datos - bien- lo que reflejan es lo contrario, que ya esas personas o no se van porque no tiene las cuatas suficientes o se van a los 65 o más años, entonces es un beneficio que ha ido en el tiempo siendo muy limitado a las personas que tienen una estabilidad en el mercado laboral y no está cumpliendo esa función social o de visión integral de país ni para este grupo de la población ni para las mujeres, entonces nosotros estamos en la mejor disposición de trabajar o de seguir trabajando y con los equipos técnicos del INAMU en explorar estas otras tendencias que los países están valorando.

Señor Ubaldo Carrillo: gracias doña Marcela nada más agradecerle a usted como Presidenta de la Junta Directiva y a toda la Junta Directiva del INAMU la muy buena acogida que hemos tenido y permitiéndose poner estos temas y como dice don Jaime, estamos en la mejor disposición de socializar los datos que ustedes consideren oportuno, así se lo hicimos ver a la mesa técnica del equipo técnico que estuvimos trabajando creo que hace unos días, y principalmente para poder entender o para poder ayudarnos a construir la política pública que ustedes quieren en materia de Seguridad Social para para las mujeres porque cuando uno ya entiende el tema del retiro anticipado, que muy bien se ha expuesto aquí por don Jaime y don Román, el retiro anticipado en el seguro IVM no es una política pública para mitigar de alguna manera los problemas que ha tenido la mujer en el mercado de trabajo porque cuando muy bien lo apuntaba don Luis Pablo y yo creo que ya en otras oportunidades con doña Ana



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



Monge también hemos visto estos temas, la mujer por ejemplo que ha tenido salidas abrupta de mercado de trabajo y no ingresa o como dice don Jaime, el que tiene labores que le es muy difícil cotizar para la Caja, ellos se están jubilando a los 65 años indefectiblemente y es más, yo le agregé algo más, están jubilando a los 65 años o más con pensiones proporcionales menores a la pensión ordinaria porque no llegan a 300 cuotas, están entre 180 y 300 cuotas, y sí, el tema del retiro anticipado más bien está orientado a la persona que no se enfrentó a esas circunstancias y tuvo estabilidad en el mercado de trabajo y tiende a ser más funcionario público que otra cosa, pero estamos en la mejor disposición, agradecemos muchísimo el tiempo y para lo que ustedes consideren estamos en la Gerencia de Pensiones para ayudarles.

Presidenta Marcela Guerrero: muchas gracias. Yo primero quiero hacer esta referencia porque también quiero hacer un reconocimiento, lo hice en la Junta Directiva y lo quiero hacer desde aquí porque el primer punto que abordamos don Román y compañeros fue el reconocimiento que la Caja Costarricense del Seguro Social junto con el Ministerio de Salud, han dado frente a la emergencia sanitaria covid-19, quiero que ustedes sepan que en el espíritu de esta Junta Directiva y de esta institución hay un reconocimiento absolutamente excepcional para el papel que ha jugado la Caja Costarricense del Seguro Social y para la sostenibilidad y ese contrato o ese pacto que garantiza, a pesar de muchas barreras que ha enfrentado la Caja en términos de financiamiento, sigue siendo el baluarte de la solidaridad del estado social de derecho de este país indiscutiblemente y eso surgió gracias a una profunda convicción, a lo tico y a lo costarricense, sobre los grados básicos de convivencia social y nosotras y Pablo y todo el equipo, desde la Junta Directiva, ese fue un mensaje que yo quise transmitir en función de que nos une institucionalmente siendo parte de un sistema que tienes retos y que también cuenta para bien y para mal, porque creo que todo va a ser para bien, en que tenemos que honrar la credibilidad de las y los costarricenses en función de el bien común; ciertamente las instituciones, y se pasan a veces tragos muy amargos, pero yo creo que es muy importante. Sé además y por eso voy a hacer las consideraciones porque quiero recalcar un equipo técnico que me parece que quiere integrarse a una discusión de fondo para dar todas las opciones posibles para un reconocimiento que definitivamente sé que por el intercambio que tuve en la Junta Directiva, entre representantes de gobierno, sector privado y sector laboral, hay una coincidencia en que hay que visibilizar de forma mucho más afirmativa porque los impactos en la mujeres son diferenciados, quiero además señalar lo siguiente: llegamos a algunas premisas, usted como Presidente Ejecutivo solicitó esta reunión que en mi criterio don Román es el inicio de una relación de trabajo que nos va a incluso superar porque usted y yo como funcionarias y funcionarios estamos con el tiempo limitado, yo quiero tocar algunos puntos, muy agradecida o sea yo duré tres horas conversando con ustedes y logré entender que tenemos algunas preguntas que evacuar, que no tenemos todas las respuestas, pero que hay una base numérica que ustedes ya lo han puesto sobre la mesa, que están dispuestos, transparentemente, a abrir todas las posibilidades técnicas para que sean analizadas y que esta transparencia nos brinde pasos de confianza y establecer una relación institucional mucho más permanente para nosotras hacer el trabajo que nos corresponde y el trabajo que nos corresponde es brindar confianza a que los derechos de las mujeres estén en la mesa entre las opciones y no quede duda de que eso está pasando. Dicho eso quiero tomar algunos acuerdos pero quiero que se reafirme porque esta es la línea base con la que el espíritu de la Junta Directiva, me parece que con más o menos matices, deberíamos de formalizar una serie de acciones por lo menos para respaldar a nuestro equipo técnico en función de estar absolutamente en la disposición de que estamos frente a replantear por pirámide de hectárea, por el cambio incluso de los mercados laborales porque ciertamente la movilidad a la industria 4.0 nos ponen otra condición de esa transición de virtualidad que efectivamente queremos un contrato que esta institución a través del liderazgo de sus técnicas ha venido poniéndose sobre la mesa un nuevo contrato sobre empleabilidad y empresariedad, eso implica, como también lo conversamos en la Junta Directiva, de tener una relación mucho más permanente para aprovechar el contrato, don Román, que tiene que ver con lo que usted



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



señalaba o aprovechamos el bono de género para que haya una economía donde reconozca condiciones a las mujeres o perdemos esa oportunidad, no sólo de mover la economía sino de lograr que ese pacto social se mantenga; dicho esto porque para esta institución ha sido en este momento tan relevante la noticia sobre los avances que como usted bien ha señalado yo quisiera también que quede sobre la mesa, desde el 2017 se viene discutiendo eso, en algunos momentos ustedes nos han abierto la puerta y nosotras queremos realmente que esa puerta siga abierta y trabajar hombro a hombro pero que desde el 2017 algunos de estos temas habían planteado, es decir, esto no surge ahora donde ciertamente la coyuntura de la pandemia nos tiene datos como lo que ha establecido el INEC, es decir, a esta institución cuando le hablan de condiciones de la vida de las mujeres en toda su diversidad e interseccionalidad, es decir, no todas las mujeres son iguales, donde la tasa del desempleo está en 12.4 puntos mayores que los hombres y el subempleo está con una diferencia también de 5,7 más alto y que incluso la ocupación de las mujeres es 23% más baja, pues claro que a esta Junta Directiva le causa realmente una condición de enorme beligerancia para asegurar todas las opciones posibles para avanzar y yo creo que ya, tanto doña Ana que representa las organizaciones y el Foro de mujeres del INAMU que es una instancia que forma parte de nuestra ley constitutiva y agrupa parte de las organizaciones de mujeres y feministas de este país, fueron las que le dieron origen a, y quiero explicárselos porque nosotras tenemos una condición muy atípica en función de las voces organizadas no todas están ahí pero también tenemos que rendir cuentas, ya doña Ana, don Pablo señalaban y lo han señalado también otras personas de nuestra Junta Directiva y nuestros equipos técnicos que las principales brechas de los sistemas de pensiones surgen porque hay un historial laboral diferenciado, salarial diferenciado y contributivo diferenciado, es decir, no es igual, ustedes ponen sobre la mesa que el tema de la pensión anticipada en realidad fue una ventana que se abrió y además señalan, según logró el de lo que he conversado con el equipo técnico de lo que también reflejó Ubaldo, quienes se están pensionando de forma anticipada es porque tienen una trayectoria laboral estable que en muchos casos no son la experiencia de otras mujeres, estamos hablando de un sector y un segmento que, según apuntaba yo aquí, se están anticipando y lo refleja Ubaldo también en función de que tienen una trayectoria y que efectivamente tenemos que ver cómo hacemos medidas compensatorias para esas mujeres que no tienen esa estabilidad laboral, que tienen que salir efectivamente y que pueden tener otras opciones contributivas. Además creo que es muy importante que esto quede consignado en las actas de esta Junta Directiva, para los acuerdos que voy a poner en consideración, de que tenemos una población que no necesariamente son trabajadores formales, ya lo planteó la Viceministra de Trabajo, y también está todo lo referido a lo que nosotras podríamos señalar de una serie de brechas de género para los beneficios de la Seguridad Social en general y de las pensiones en particular y que estas brechas no se originan en acceder solo a la pensión sino que son producto justamente de mujeres que no tienen este modelo laboral estable, estas brechas, efectivamente, son producto de una serie de brechas a lo largo de la vida de las personas y el sistema de seguridad social de este país se ha encargado de ver personas y eso a nosotras nos alienta, incluso para señalar que sí, que hay desventajas como ya lo ha planteado de alguna forma y yo lo quiero reiterar, que las mujeres ingresan, lo planteé incluso en la reunión de la de la Junta Directiva, las mujeres ingresan muchas veces de forma tardía al mercado laboral, si es que ingresan, y tienen una serie de responsabilidades; nosotras hemos estado muy al pie con una serie de instituciones porque estamos sobre todo el IMAS porque tenemos 449.000 mujeres que no ingresan al ambiente laboral justamente por el tema de los cuidados, no sólo de sus hijas, de sus hijos de las y los adultos mayores o personas que por alguna circunstancia están a cargo de estas mujeres y las salidas y entradas del mercado laboral además por el tema de embarazo, ahora que Ubaldo lo decía en términos de que podemos ver las experiencias de otros países, es decir, las mujeres entran o salen por embarazos y por todo lo que ya se ha dicho y además una cosa que para nosotras es sustantivo en término de esos impactos diferenciados y las brechas, tienen que ver con el bajo ingreso y lo que decía muy bien doña Natalia, la informalidad, en este sentido yo he entendido por la conversación que ustedes tuvieron con nuestro equipo técnico que estamos en la mejor disposición, mi tarea simplemente



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 15 - 2021

SESIÓN VIRTUAL

24 DE JUNIO DEL 2021



es respaldar que lo que estamos hablando es qué hacemos con esa ventana anticipada, y eso tenemos nosotras del INAMU que tenerlo muy claro porque la institución, como bien se lo señalé ese día en Junta Directiva, ha tenido una posición ahora estamos abriendo todas las perspectivas para poder también explicarle a las mujeres de este país, organizadas y no organizadas, realmente cuál es la situación y buscar de forma conjunta esas avenidas o si hay que abrir realmente nuevos caminos para pensar, nosotras vamos a defender de forma contundente, y yo creo que ustedes no tienen ninguna duda que queremos que esas brechas sean cada vez menos, pero estamos frente a un escenario en donde lo que ustedes nos están diciendo es quienes acceden a la pensión anticipada es porque han tenido una trayectoria estable y no es el caso de todas las personas, en ese sentido muy respetuosamente don Román, quiero decirle que le voy a hacer llegar a usted y a la Junta Directiva una solicitud expresa, porque de los datos que he venido anotando, realmente me parece muy revelador que las consecuencias para el cálculo para que las poblaciones entiendan y sobre todo en la mitad de la población de este país que son mujeres realmente cómo le va a impactar y a quiénes le va a impactar porque ciertamente necesitamos este país urge de consensos y no de disensos que fracturen la institucionalidad sabiendo, obviamente, que como lo dije también en Junta Directiva, nosotras tenemos muy claro el derrotero de esta institución, queremos sumarnos, quiero solicitarle muy respetuosamente en palabras de Don Jaime y de Ubaldo, a partir de la otra semana en tiempo y forma, cuando lo vea la Junta Directiva, que nos juntemos de forma inmediata pero quiero dejarlo formalizado no solamente como un acuerdo de esta Junta porque nos interesa justamente ver esa desagregación en término de entrar hacer una valoración de datos en razón de correr el modelo también para ver cuáles son las poblaciones, yo sé que ya Ubaldo explicó más o menos quienes incluso que mayoritariamente en las mujeres del sector público son las que están llegando anticipadamente, y esa gradualidad la tenemos que sopesar de cuáles estamos hablando, de qué sector público estamos hablando para también tener espacio de valoración de impacto y reflexivos. Yo en principio sé que tenemos como hasta, me parece que es mes y medio, por eso yo ahora quiero someter a discusión pero quiero también escuchar de parte de ustedes si ven viable esto que Ubaldo, el cómo, en la intención sé que está planteada es a partir de la otra semana que nuestros equipos técnicos -nosotros vamos también a pedir apoyo y lo que no entendamos pues con mucha humildad vamos a pedir que nos ayuden entenderlo, pero creo que es importante entrar a la simulación por grupo ocupacional porque nosotras tenemos que traducir esto en una cosa que me parece, ojalá además a partir del acuerdo que nosotros logremos, esto sea de carácter permanente en función de una relación de trabajo porque es que nosotras como institución somos las llamadas a mantener la rectoría en materia de género tanto por las políticas que nos rigen y créame que no es tarea fácil, a esta institución y a sus equipos les ha tocado duro igual que a las organizaciones de mujeres y feministas de este país pero que creo que las mujeres somos inteligentes y podemos entrar a una discusión por el fondo en virtud de datos como bien lo ha explicado ya su equipo. Yo quisiera que eso fuera a corto plazo y obviamente a partir de la conformación de un equipo de trabajo que ojalá, yo no sé si explorar un convenio pero en todo caso, sí una relación de trabajo de nuestros equipos de forma permanente, ustedes tienen una Unidad de Género, yo quisiera que cada vez las Presidencias Ejecutivas y las Juntas Directivas pudieran reforzar y respaldar más a las unidades de género, pero esto no sólo pasa por ahí, y en ese sentido una vez conformada esta comisión de trabajo que entraríamos a ver en muy corto plazo esa simulación por grupo ocupacional y por trayectoria sea el paso que sigue al pensar las cosas de mediano plazo es decir, que podamos entrar a lo que ha señalado su equipo una valoración de propuestas y medidas compensatorias porque no todas las mujeres han tenido la condición de una vida laboral estable que les permite el retiro anticipado y por lo tanto, como bien se ha señalado, para poder generar esa ruta que, además Román quiero estar presente, quisiera también que se puedan valorar como bien se han dicho y estas son propuestas de nuestro excepcional equipo técnico, acreditar los tiempos de contribución por periodos de maternidad y cuidados de miembros de familiares, también poder valorar que actualmente las personas que piden licencia por fase terminal y ven afectadas sus cuotas cotizadas para la pensión puedan ser consideradas



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



algunas opciones, poder ver sistemas diferenciado de aseguramiento, reconocer esa brecha salarial, mejorar las reglas de beneficio de maternidad y paternidad extendiendo el período de licencia y aumentando compartir las tareas de cuidado; este es uno de los temas más sustantivos incluso de corresponsabilidad que las mujeres, como bien yo lo expuse en Junta Directiva, tenemos un mayor desgaste porque ciertamente hay un recargo del cuidado y del trabajo doméstico no reconocido, además de mejorar los beneficios familiares para una serie de brechas que ya han sido mencionadas por las personas de esta Junta Directiva y poder eliminar obstáculos para que las mujeres puedan tener acceso a pensiones no contributivas, yo creo que ahí se puede ir viendo las diferentes opciones este país tienen equipos técnicos muy capacitados y creo que tiene lo que se necesita es esa esa voluntad de diálogo Román que usted también está expresando al estar aquí con nosotras y con don Pablo. En ese sentido yo adicionalmente sometería a discusión, si ustedes quieren estar presentes pero quisiera una devolución en ese sentido, pero además ustedes recordarán o sobre todo Don Román, que yo le planteo a la Junta Directiva dos temas que nos parece importante y estaba esperando esta reunión para que se formalice: uno tiene que ver con lo que ha mencionado Natalia que es todo lo referido a entrar y que ustedes por lo menos lo verbalizaban en la Junta Directiva para crear un grupo de trabajo donde estaría integrado nuestro equipo técnico a través de Políticas Públicas para ver todas las opciones posibles en materia de incluir la formalidad en nuestras mujeres y dos: después establecer también desde esta Junta Directiva un seguimiento para lo que yo planteara en razón de la ley 8688 que tiene que ver con la atención y prevención de la violencia de las mujeres donde la Caja juega el papel fundamental, yo ahora no me voy a extender pero quiero que sepa que lo quiero dejar formalizado para hacérselos llegar como un acuerdo a la Junta Directiva; entonces, me he extendido un poco porque éste no es un tema menor para nosotras como y don Pablo como institución. Román estamos determinadas a que las mujeres entren en ese bono para que el país pueda tener una sostenibilidad financiera no solamente en la seguridad social y lo que me gustaría y quiero que entienda el espíritu de la carta que le va a llegar y de los acuerdos de esta Junta Directiva y que si hay algún matiz alguna diferencia de una vez también se exponga sobre la mesa suya de su equipo técnico, aquí me acompaña el equipo técnico para que tenga las condiciones suficientes para nosotras también entender cuáles son las expectativas de lo que estamos planteando.

Señor Román Macaya: muchas gracias doña Marcela, de todo lo expuesto lo que aterrizo de todo esto es que es una relación y un diálogo, un trabajo amplio no estamos hablando de esta puntualidad de reformas sino de potenciar la participación de la mujer en el mercado laboral que tiene muchos matices verdad, mencionaba uno el tema del embarazo en adolescentes, uno espera que esas mujeres, esas jóvenes no estén condenadas a la pobreza y que más bien esto les abra las puertas a una a una vida de estudio, de profesión y de realización como personas y que esto eventualmente se va a reflejar en nuestra economía, en nuestro bienestar como país y digamos ya hablando más egoístamente en la Caja Costarricense del Seguro Social verdad, porque eso da vuelta, pero como usted bien dice doña Marcela es de mediano plazo y algunas inclusive, posiblemente, de largo plazo pero hay que ir las trabajando, las puertas están abiertas digamos, en este momento estamos hablando de una reforma muy puntual de pensiones pero hemos tenido diálogos por lo menos desde que yo estoy en el cargo actual en otras materias verdad, en asegurar el buen funcionamiento de la atención de las mujeres agredidas las que sufren de violencia de todo tipo cuando llegan a nuestros centros de salud, siempre hay muchos matices desde diferentes perspectivas que podemos abordar y siempre creo que va a encontrar una institución abierta a ese trabajo conjunto con el INAMU aún más allá de nuestra permanencia en nuestros puestos actuales, a nosotros nos queda 10 meses básicamente pero hay que pensar a largo plazo y lo que nos motiva es pensar en un mejor país para nuestro entorno, para toda la ciudadanía, yo en lo personal siento dos generaciones de mujeres que me motivan: una es mi abuela patema, Margarita Ortiz de Macaya, ella fue presidenta del CIM de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA, cuando esa comisión tenía dientes y era una sufragista y apoyaba a las mujeres en política en todo el mundo, era

realmente una campeona, como dicen en inglés una champion, de los derechos de las mujeres y ella era una persona muy muy presente en nuestra vida cuando nos estábamos criando, hoy en paz descansa y luego enfrente mía tres mujeres maravillosas que son mis hijas y yo quiero que ellas tengan una sociedad que le genere oportunidades, que no dependen de nadie, que ellas puedan ser independientes porque una persona que tiene educación, que tiene preparación, resuelve mucho de sus propios problemas; el Estado está para los que no pueden resolver sus propios problemas y entonces pues hay que armar a todas las personas posibles de esas habilidades de esas herramientas para que puedan resolver sus problemas a sabiendas de que nadie se puede independizar del Estado, el Estado es necesario y por algo existe y parte de esa existencia es precisamente dotar de herramientas a nuestra ciudadanía en educación, en salud, en todas las áreas que se requiere entonces, creo que a un post nuestra permanencia en los puestos actuales, en nuestras respectivas instituciones tienen una misión muy compartida.

Presidenta Marcela Guerrero: estaríamos entonces, según lo que planteaba Ubaldo y me han transmitido las compañeras técnicas, la disponibilidad a partir de la otra semana, si necesitamos Román ojalá que nos ayuden a correr este modelo y ver los impactos diferenciados además de lo que ya expresó Ubaldo y podríamos entrar a partir de la otra semana a que nuestros equipos técnicos puedan desagregar un poco más los datos?

Señor Román Macaya: sí, talvez para mencionar varios puntos, está el tema de los datos podemos compartirlos cuando desean, es simplemente coordinar agendas; en temas de formalidad ya hay una comisión, un grupo que está trabajando en el tema de formalidad que implica todo este tema la participación formal de la economía de la mujer, esto es algo que doña Natalia lo tiene muy presente y que ella viene trabajando con la Caja desde hace un tiempo en el tema de la mesa de diálogo de formalidad pero a todo esto lo que sí quisiera resaltar es que nosotros tenemos como Junta Directiva un plazo y ese plazo se vence el 21 o 22 de julio para volver a retomar el tema de la reforma de pensiones que son estos puntos muy específicos pero eso no excluye primero, presentar todos los datos que necesiten conocer y correr modelos pero también creo que los datos que van a conocer ayudan mucho más allá de lo que estábamos hablando hoy de pensiones o sea es dónde están las barreras, la diferencia en la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral sector privado versus sector público, por qué se dan esas diferencias; nosotros lo vemos por el tema que estamos viendo porque ahí es donde se refleja lo que se llama la densidad de cotización que una persona está cotizando de forma muy irregular al IVM y que no tiene grandes vacíos en su vida laboral y hay una diferencia importante entre sector privado y sector público en esa materia. Sí creo que hay mucho que discutir, los datos al final orientan la política pública de calidad, hay que tener los datos para saber a dónde se puede tener el mayor impacto.

Presidenta Marcela Guerrero: de acuerdo, aparte de agradecidas estamos totalmente conscientes de que ustedes tienen un plazo y lo van a cumplir, nosotras tenemos una tarea y queremos contribuir a que haya claridad y pertinencia en razón a las decisiones de la Junta Directiva de la Caja y queremos participar en eso, yo sé que a partir del lunes cualquiera de nuestro equipo técnico se pondría a disposición de Ubaldo o Jaime; si ocupamos correr un poquito para desagregar está clarísimo el mensaje Román, recordar a usted que una sesión de Junta Directiva, creo que fue Marielos Alfaro la que, señaló que nos abrían las puertas de la comisión que usted ha señalado, a nosotros nos interesa estar ahí no porque tenemos propuestas que creo que pueden ser muy útiles a cosas que ustedes tal vez han valorado y nosotras podemos dar opciones, entonces yo en términos de mi forma de proceder en esta institución lo quiero dejar como acuerdo de Junta Directiva justamente para que a futuro tenemos una tarea en los otros estos meses y ustedes en particular pero para que la próxima persona que venga a ocupar esta responsabilidad tenga clara dónde está la ruta de trabajo y pueda respaldar o que las



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 15 - 2021
SESIÓN VIRTUAL
24 DE JUNIO DEL 2021



técnicas se sientan respaldadas de una ruta de trabajo y ojalá que hayan frutos y quiero dejarlo claro, es decir, nosotras somos de posiciones que tiene que estar razonados y que tienen que ser suficientemente solventes como para que las personas puedan estudiarlas, estoy absolutamente a favor de la transparencia, a veces a uno no le sale todo bien pero ese es mi máxima aspiración. Una vez que ustedes se retiren voy a tomar una serie de acuerdos que le llegara a usted como Presidencia con copia a la Junta Directiva en la línea de lo que le planteado Román. Muy agradecida, si hay alguien que quiera hacer algún comentario, creo que a mí también me aclara algunas cosas y creo que el equipo técnico además tuvo una atención especial con el equipo de la Caja importante.

Si no hay más yo voy a dar un espacio para que ustedes se retiren o dejen un último mensaje y entiendan el espíritu, muy agradecida obviamente a mí me encantaría también pues estar en algunos espacios pero quiero estar presente para respaldar las decisiones que salgan del trabajo del equipo técnico y obviamente aprender también aquellos cosas que no hayamos dimensionado con toda humildad pero también vamos a poner nuestras posiciones sobre la mesa porque tenemos que responder no a una población menor aunque no todo está organizada. Yo les quedo súper agradecida, voy a hacer un receso de un minuto y no sé si quieren hacer un cierre.

Señor Román Macaya: muchísimas gracias doña Marcela y a toda la Junta Directiva del INAMU por recibimos tan ampliamente y bueno tener este diálogo tan productivo. Aquí no hay recetas mágicas y sabemos que estamos en un momento país muy complejo, pero hay que sacar soluciones, hay que ir avanzando y creo que este diálogo es parte de entendemos mejor de que no hay decisiones antojadizas, que hay números que no podemos ignorar seríamos irresponsables si los ignorábamos y la sociedad nos lo cobraría, esperamos el oficio que nos vaya a enviar en base a los acuerdos que ustedes van a tomar y de nuevo agradecerles a todas y que tengan una muy buena noche.

Presidenta Marcela Guerrero: igual quedamos a las órdenes para lo que quieran, en el momento que deseen volver a este espacio son muy bienvenidos y bienvenida, porque creo que estaban su jefa de despacho que no sé si se mantuvo. Muchas gracias.

Al ser las dieciocho horas con cincuenta y seis minutos se retiran los señores Dr. Román Macaya Hayes, Presidente Ejecutivo de la CCSS, Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones y Lic. Ubaldo Carrillo Cubillo, Director de la Dirección de Administración de Pensiones de la CCSS.

Presidenta Marcela Guerrero: quisiera abrir el uso de la palabra para entrar a valorar los acuerdos conforme lo hemos venido expresando.

Directora Ana Hernández: yo quiero contarles que a partir de esta semana el Foro va a abrir un debate sobre este tema y posiblemente invitaremos a alguien de Políticas Públicas del INAMU, a María queremos invitar, vamos a ir empezando a discutir esto el próximo viernes con un panel virtual e irlo abriendo hacia otras regiones para oír las opiniones de las mujeres y creo que tenemos que despertar la necesidad de discutir este tema que nos atañe, seamos trabajadoras o no, porque en el fondo hay todavía problemas más serios que analizar. Cuál va a ser la perspectiva de las mujeres en la viudez con extensiones, eso no está ahí, no está planteado y cada día es peor. Cada día las mujeres reciben menos pensión por viudez y los hijos, a como van las cosas a qué se va a llegar?; les cuento esto de que estamos tratando de hacer un debate desde el Foro de este tema y aportarla al INAMU, aportarle a las mujeres y a las organizaciones -esto va a ser con las organizaciones-, así que les voy contando lo que va pasando.

Presidenta Marcela Guerrero: muchísimas gracias doña Ana, nosotras somos totalmente conscientes, por eso hemos planteado y que estos acuerdos también sean de conocimiento de las compañeras del Foro porque hay que sumarse de forma tal y como quedó explícito de forma permanente.

No sé si alguien más de Junta Directiva, doña Lorena o doña María o doña Ana Rojas desean hacer alguna observación para entrar a buscar los acuerdos.

Directora Ana Lorena Flores: para que ustedes lo tomen en cuenta a la hora de tomar los acuerdos correspondientes me parece, primero que todo, que la reunión fue bastante positiva, ya lo habíamos percibido de esa manera en la reunión que tuvimos con la Gerencia de Pensiones la semana pasada, de la anuencia de abrir un espacio de trabajo entre las dos instituciones; hoy por la mañana que tuvimos una reunión con la ministra Marcela, le planteábamos algunas cuestiones en términos de la propuesta del quehacer, yo le decía que hay dos escenarios: hay un escenario de lo inmediato y es que la institución tiene que pronunciarse sobre las reformas que están en este momento en consulta porque la Caja, la Junta Directiva así lo decidió y ese es el término del mes y medio del que habló el Presidente Ejecutivo y yo creo que el INAMU tiene que pronunciarse, tiene que aportar en esa consulta en términos de los puntos de la Reforma. Para ese escenario, que es el escenario de lo inmediato, nosotros necesitamos información y hay que solicitarle esa información a la Caja, ya lo hicimos en la sesión que tuvimos la semana pasada, pero nos parece que hay dos puntos, lo que señalaba Marcela: número uno tiene que ver con datos, información más precisa que nos permita hacer una caracterización de las mujeres que hoy se están beneficiando de la pensión anticipada, eso nos parece que es central porque es uno de los puntos de más polémica, de mayor cuestionamiento de parte de las mujeres, de las organizaciones de mujeres y bueno de una serie de personas que las últimas semanas han estado comentando y analizando el asunto y número dos: hay un aspecto que es determinante, que es el sustantivo, nos decía también una especialista en temas de seguridad social con la que nos reunimos el día de ayer, y es que el punto 2 de la reforma precisamente se refiere a cambios en la fórmula de cálculo -lo que le llaman la cuantía adicional- y ahí y nos decía ella, es que necesitamos esa información más precisa sobre los ejercicios de estimulación por grupos ocupacionales y por trayectorias laborales, entonces, ya Marcela lo apuntó pero realmente nuestro llamado es que ojalá que en esos puntos de acuerdo se tome en consideración esta información que para la parte técnica y para nuestra propuesta es fundamental y lo otro es un escenario, decíamos de largo y mediano plazo, y esto lo decía ahora al inicio de mi intervención, yo creo que hay un clima bastante favorable a nivel de la Gerencia de Pensiones y del personal de la Caja y ahora también de la Presidencia Ejecutiva y es conformar una especie de espacio de trabajo, de equipo de trabajo porque hay que comenzar a trabajar en eso que le llaman, algunas personas, las medidas compensatorias o medidas complementarias que tiene que ver con cómo comenzamos a atender desigualdades que enfrentamos las mujeres en lo laboral, en la seguridad social y que tienen una consecuencia negativa en las pensiones. Esto es como decía, un trabajo más de mediano plazo, porque aquí hay que estudiar, hay que analizar, hay que hacer consultas a especialistas y no vamos a tener esas propuestas de la noche a la mañana, solamente producto de un trabajo serio de análisis y de construcción de propuesta de manera colectiva.

Presidenta Marcela Guerrero: gracias doña Lorena, no sé si doña María o doña Ana Rojas quieren hacer una acotación.

Señora María Picado: doña Marcela de mi parte no, no tengo nada más que agregar, gracias.

Presidenta Marcela Guerrero: yo quiero hacer un reconocimiento a los esfuerzos del equipo técnico y a su perseverancia para tener una precisión donde nosotras tengamos que rendir, no solamente criterio sino, además, liderar esfuerzos. Lo que ha señalado doña Lorena -en mi criterio- es de carácter estratégico que es, señalar sobre la base de datos para que las mujeres en este país tengan claridad de los impactos diferenciados, incluso, poder generar una agenda clara en reformas en este caso que atañen -como bien se ha señalado- esas barreras desde la vida y dificultades que hay para ingresar a los mercados laborales y para permanecer y para el impacto que esto tiene en la jubilación en las

pensiones, incluso los montos como también se ha señalado, no son discusiones fáciles pero no pueden estar planteadas sobre percepciones generales sino sobre datos concretos y sobre la defensa de esa interseccionalidad, entonces esa tranquilidad esta Presidencia la tiene porque el trabajo desempeñado por la parte técnica en mi criterio ayuda muchísimo porque no es solamente mantener un argumento sino a defenderlo. Lamentablemente hay procesos complejos en este país no podemos -ya lo he mencionado- pero no podemos obviar ni el tema de envejecimiento de este país ni otros factores que cruzan el que se recibe una pensión, tal vez muchas de nosotras no vamos a estar en el 2050, pero creo que sí estaríamos asegurando ese pacto internacional que hoy también se goza en este país.

Mi reconocimiento y agradecimiento al equipo técnico y la total confianza para que esta Junta Directiva también vuelque todas las opciones necesarias y suficientes para dar respuestas a estos retos que no son menores. Yo voy a entrar a leer una serie de acuerdos que me han ayudado a organizar el equipo técnico y si hay alguna observación voy a leerlos, porque como bien lo ha señalado Lorena Flores, unos tienen que ver de corto plazo, otros tienen que ver con mediano plazo y ya esto iría encaminado al espíritu que espero en la Presidencia Ejecutiva traduzca a la Junta Directiva y a todo su equipo.

Directora Ana Lorena Flores: Marcela perdón por interrumpirte, es que como ya van a entrar en la parte de acuerdos entonces la parte técnica nos retiramos. Buenas Noches.

ACUERDO NÚMERO TRES CONSIDERANDO

1. Que la CCSS está tramitando una serie de reformas al actual Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. Estas reformas principalmente son la eliminación gradual de todas las opciones de retiro anticipado que prevé el reglamento vigente en el artículo 5 y el cambio en la fórmula de cálculo actual de manera que se pase de 240 últimos salarios (20 años) a los mejores 300 salarios de toda la carrera laboral (25 años).
2. Que las principales brechas en los sistemas de pensiones surgen porque estos están basados en la idea de que la historia laboral, salarial y contributiva, es igual entre hombres y mujeres y esto no es así. Se parte de que ambos son: trabajadores /as remunerados a tiempo completo con una vida laboral continua hasta la jubilación, pero no toman en cuenta a las personas que no tienen una trayectoria laboral formal suficientemente extendida: las y los trabajadores informales o "atípicos" y las personas que dedican gran parte de su vida laboral al trabajo no remunerado del hogar y los cuidados.
3. Que existen brechas de género para el acceso a los beneficios de la seguridad social en general y pensiones en particular. Esas brechas no se originan en el momento de acceder a la pensión, sino que son producto de una serie de brechas a lo largo de las trayectorias laborales de hombres y mujeres.
4. Que las características de las trayectorias laborales de las mujeres las colocan en desventaja frente a los hombres, para el disfrute de la pensión. Por ejemplo: una menor tasa de participación laboral; más interrupciones en la trayectoria laboral, las mujeres no solo ingresan de manera tardía al mercado laboral, normalmente por responsabilidades relacionadas con los cuidados, sino que presentan trayectorias laborales intermitentes o interrumpidas; desempeñarse en labores de bajo ingreso o con alta informalidad, que les permitan mantener sus responsabilidades de cuidado; salarios más bajos que los hombres
5. Que se requiere contar con más información sobre el impacto diferenciado que las reformas propuestas van a tener en la diversidad de las mujeres.

SE ACUERDA

A CORTO PLAZO:

1. SOLICITAR A LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL LA COLABORACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE VARIOS EJERCICIOS DE SIMULACIÓN, DESAGREGADOS POR SEXO, SEGÚN TIPOS DE TRAYECTORIAS LABORALES Y GRUPOS OCUPACIONALES

PARA PODER TENER ELEMENTOS QUE MIDAN EL IMPACTO DIFERENCIADO DE LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO.

2. SOLICITAR LA CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO DE MUJERES QUE ACTUALMENTE SE ESTÁN ACOGIENDO A LA PENSIÓN ANTICIPADA, ESTO EN VIRTUD DE RENDIR CRITERIO A LAS CONSULTAS QUE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL ESTÁ REALIZANDO DE CARA A LAS REFORMAS EN DISCUSIÓN. SE APRUEBAN POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

A MEDIANO PLAZO:

3. SOLICITAR A LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL, A SU PRESIDENCIA EJECUTIVA Y A SU JUNTA DIRECTIVA, LA CONFORMACIÓN, EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE, DE UNA COMISIÓN TÉCNICA Y DE TRABAJO PERMANENTE EN DONDE PARTICIPE EL INAMU PARA TRABAJAR EN LA VALORACIÓN Y PROPUESTAS DE MEDIDAS COMPENSATORIAS QUE ACTÚEN A LO LARGO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES Y QUE PERMITAN LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO A LA HORA DE ACCEDER A LA PENSIÓN.
4. SOLICITAR LA INCORPORACIÓN DEL INAMU EN LOS PROCESOS DE TRABAJO QUE ACTUALMENTE REALIZA LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE FORMALIZACIÓN, CON EL OBJETIVO DE APORTAR EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD, DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO QUE VISIBILICE, RECONOZCA Y EVALÚE LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DIFERENCIADAS DE LAS MUJERES EN ESTE TEMA.
5. SOLICITAR A LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL, A TRAVÉS DE SU PRESIDENCIA EJECUTIVA Y SU JUNTA DIRECTIVA, LA COORDINACIÓN A TRAVÉS DE UNA COMISIÓN, O BIEN EL ESPACIO QUE LA INSTITUCIÓN CONSIDERE, PARA DAR SEGUIMIENTO Y FORTALECER EL PAPEL DE LA CCSS JUNTO CON LAS VEINTIDÓS INSTITUCIONES QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, SEGÚN LO ESTABLECE LA LEY 8588.

SE APRUEBAN POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

EN RELACIÓN CON EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:

6. SEGUIR RESPALDANDO Y APOYANDO EL TRABAJO QUE HACE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE FORMALIDAD. NUESTRO TOTAL AVAL A ESTE ESFUERZO Y NUESTRA INCONDICIONAL PARTICIPACIÓN PARA QUE HAYA UNA ARTICULACIÓN EN TÉRMINOS DEL TRABAJO QUE TAMBIEN SE HAGA DESDE LOS ESFUERZOS DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL. SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

Estos son puntos que irían de mediano y mayor plazo, entonces voy a abrir la discusión por si se quiere hacer alguna observación en estos puntos.

Directora Ana Hernández: yo nada más quiero preguntar: no es que estamos votando lo que está proponiendo la Caja de reforma, sino que lo que estamos haciendo es un proceso para obtener más información.

Presidenta Marcela Guerrero: Absolutamente doña Ana, nadie ha puesto a valoración ningún voto afirmativo en relación con la propuesta, para mayor claridad, y que quede específico en esta acta lo que estamos haciendo es incorporándonos a una valoración en primer término o sea el primer punto lo que hacía referencia era, justamente, a tener mayor acceso a la información y transparencia como ya fue votado. Lo que podríamos considerar son las trayectorias laborales, grupos ocupacionales, el impacto diferenciado y la caracterización de las mujeres que actualmente se están acogiendo a la pensión; es en el primer punto, sólo para su claridad, pero para esta Presidencia es importante que quede en actas que lo que estamos diciendo es que para rendir algún tipo de criterio no estamos votando para nada lo que ellos han presentado y eso se discutió durante las dos horas a lo largo de la audiencia es entrar a valorar. Ok, eso es punto anterior y le agradezco mucho para que no haya ninguna confusión, en relación a las medidas compensatorias al tema de formalización nos faltaría un puntito

pero digamos esto me parece que es un paquete que tiene que ver con medidas compensatorias en razón de poder tener escenarios permanentes de análisis y propuestas por parte del INAMU para poder atender todas las barreras que no son atendidas a lo largo de las trayectorias laborales, y hay brechas de género, verdad, de las mujeres para acceder a una pensión eventualmente pero que tiene que ver con todo el proceso laboral o la trayectoria laboral y obviamente entrar también a como colaboramos para que las mujeres se formalicen y luego está todo lo que señalé en relación a fortalecer el sistema de atención y prevención de violencia, eso es punto y aparte; hay alguna observación sobre ese segundo punto?. No hay ninguna observación, quienes estén a favor de estas consideraciones de acuerdo en sus diferentes dimensiones o quienes no estén de acuerdo sírvanse manifestarlo: siete personas presentes de la Junta Directiva queda aprobado y vamos con un último punto que nos parece importante y que tiene que ver con seguir apoyando y respaldando el trabajo que hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la estrategia de formalidad, nuestro respaldo total a este esfuerzo y nuestra incondicional participación también para que haya una articulación en términos del trabajo que también se haga desde los esfuerzos que se estarían visualizando desde la Caja.

Quienes no estén a favor de este acuerdo sírvanse manifestarlo: siete personas presentes de Junta Directiva, queda aprobado de forma unánime, vamos a dejar en firme todos los acuerdos que hemos estado tomando en sus diferentes dimensiones: quienes no estén a favor de dejarlo en firme sírvanse en manifestarlo: de forma unánime queda en firme los acuerdos.

Yo creo que estaríamos ya, la corresponde se da por conocida y si alguien quiere hacer alguna otra observación para cerrar la sesión de hoy que ha sido larga pero que me parece que ha sido muy productiva.

Directora Ana Hernández: me parece muy interesante este debate porque aparte de eso es estratégico también, gracias.

CORRESPONDENCIA

1. Conocimiento del Informe de fin de gestión de la Auditora Interna Interina recibido mediante oficio INAMU-JD-AI-129-2021 el 15 de junio de los corrientes, suscrito por la señora Kattia Muñoz Hernández.

Se da por conocido el Informe de fin de gestión de la Auditora Interna Interina.

2. Conocimiento del oficio INAMU-PE-DE-0253-2021 en respuesta al Acuerdo No 4 de la Sesión Ordinaria No 14-2021 Estrategia para la asesoría, orientación y acompañamiento de dependencias INAMU a la XI convocatoria FOMUJERES, recibido el 22 de junio del 2021, suscrito por la señora Ana Lorena Flores, Directora Técnica.

Se da por conocido el oficio INAMU-PE-DE-0253-2021.

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Ordinaria número quince dos mil veintiuno, realizada bajo la modalidad virtual, concluye al ser las diecinueve horas con cincuenta y tres minutos.



Marcela Guerrero Campos
Presidenta



Luis Pablo Zúñiga Morales
Secretario