

La PENSIÓN

*es un ahorro como
cualquier otro*

Por **Álvaro Ramos**
Superintendente de Pensiones

Fotos **Thaís Aguilar**



¿Por qué surge el concepto de pensión? Sencillamente para evitar la pobreza, porque cuando no existía y la gente dejaba de trabajar, ya fuera por vejez, viudez, enfermedad o invalidez, caía en la pobreza.

Los sistemas de pensiones surgieron para evitar esta situación; además, hay que añadir un segundo problema y es que a la gente nada más se le ofrece un monto que apenas le ayuda a no caer en la pobreza, lo que provoca que personas de muy altos ingresos tiendan a salirse del sistema solidario de pensiones, de ahí la importancia de que haya un vínculo entre su ingreso y la eventual pensión que las personas puedan disfrutar. Esos son los grandes principios de un Sistema de Pensiones sostenible y socialmente aceptable.

Sin embargo, en Costa Rica no tenemos ninguno de los dos; aunque somos un país con muchos adultos mayores y que contamos con un buen Sistema de Pensiones, hay mucha gente que queda por fuera y no estamos evitando la pobreza.

Por alguna razón, la gente oye la palabra pensión y se imagina una cajita mágica y las pensiones no son mágicas, son un ahorro como cualquier otro. En el mundo moderno es relativamente sencillo ahorrar y es importante tener en cuenta la fórmula 3 a 1; es decir, que por cada porcentaje de su pensión usted recibe tres.

Por ejemplo, si usted ahorra el 20% de su salario, su pensión sería de un 60% con respecto a su último salario. Y si usted trabaja más tiempo, también usted puede mejorar

esta relación y es precisamente esta fórmula la que más funciona en la sociedad costarricense. Lo que no hay que hacer

El caso chileno es lo que no hay que hacer. Allí funcionaron las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), operadoras privadas que cometieron el error que también cometió lo CCSS en su momento y es no decirle a la gente cuánto cuestan las pensiones. A sus clientes les dijeron “denme el 10% de su salario y les retornaremos el 60% de su salario como pensión”, cuando lo que les correspondió fue el equivalente al 30% del salario. Ahora imagínense eso para la CCSS donde por 62 años aportamos el 7.5% y esa fue la decisión que tomamos como colectivo social. En países como Suecia, el trabajador ahorra el 22% de su salario para su jubilación, en España el 28% y en Italia el 33%, es por eso que tienen mejores pensiones. Debemos ahorrar una cantidad suficiente para poder gozar de una pensión, especialmente por nuestro comportamiento demográfico.

El modelo chileno fue básicamente de capitalización y el del IVM es de reparto de seguridad social. La regla de 3 a 1 surge porque generalmente su periodo trabajando es más largo que su periodo jubilado. Después del 2005 el incremento de las pensiones se disparó; históricamente, el IVM venía pagando unas 2.000 a 3.000 pensiones, pero a partir del 2006, ese número aumentó. En ese sentido estoy de acuerdo con la argumentación de Juliana Martínez, pero

no podemos obviar que, efectivamente, el país envejeció muy rápido y eso persistirá.

No hay que olvidar que en 1970 teníamos 32 cotizantes por cada pensionado y para el 2015 tenemos menos de 7 cotizantes para cada pensionado y en el largo plazo nos estabilizaríamos a 1 y medio o menos y este es un reto fundamental como sociedad, donde cada cotizante tiene que soportar prácticamente un pensionado y eso es carísimo. Por eso, las reformas que se planteen deben ser compatibles con esta realidad nacional. De acuerdo con el comportamiento demográfico y las proyecciones elaboradas por el estudio de la UCR, sus recomendaciones son ajustar los aportes, los beneficios y la edad. Eso es parte del efecto de ser un país que ha logrado un envejecimiento de la población y no queda otra alternativa que pagarlo. Ahora bien, me temo que este estudio no ha tomado en cuenta los cambios económicos que provocará la automatización robótica y la inteligencia artificial cognitiva que nos afectarían notablemente porque este país apostó a esos servicios y es allí donde habrá cambios sustanciales con este desarrollo. Además, tampoco hemos tomado decisiones sobre la situación fiscal y no podemos permitir que se dilate más la toma de decisiones sobre este tema de pensiones y de la situación fiscal. **BV**



20%



Descuentos en lentes
y aros de marca
Lentes Calidad Europea
Citas al: 2245-1535

*Aplican Restricciones

Visítenos en: Barrio Luján
del PANI 100m sur y 25 este.
Alto de Guadalupe.
Centro Médico Amemos
600 mts Este de la Clínica Jerusalén



“BONO DEMOGRÁFICO DE GÉNERO, oportunidad para las finanzas públicas”

Por **Pamela Jiménez-Fontana**
*investigadora del Centro Centroamericano
de Población y del Programa Estado de la
Nación*

Fotos **Thaís Aguilar**

En Costa Rica, la transición demográfica inició en 1930 con la reducción de la mortalidad infantil, producto principalmente de una serie de mejoras en las políticas de salud pública. Durante las siguientes tres décadas, la fecundidad se mantuvo alta, lo cual, sumado a la mayor supervivencia de las personas, generó una explosión demográfica. Este crecimiento de la población se mantuvo hasta aproximadamente 1960, cuando el número de hijos nacidos por mujer comenzó a disminuir.

Estos cambios en la estructura por edades de la población generaron el primer bono demográfico en Costa Rica, el cual consiste en un mayor crecimiento de la población en edad de trabajar respecto a las personas económicamente dependientes (población adulta mayor y menores de 18 años). Este bono ofrece una oportunidad de acelerar el dinamismo económico, pero depende de que los tomadores de políticas públicas sepan aprovechar el crecimiento de la fuerza laboral. El primer bono demográfico inició en 1970 y se espera que acabe en el 2025 (Rosero-Bixby & Jiménez-Fontana, 2012). De acuerdo a las proyecciones de población (CCP-INEC), en 1970, por cada 100 personas en edad de trabajar, había 91 menores de 18 años y siete personas adultas mayores. Actualmente, por cada 100 personas en edad de trabajar hay 32 menores de 18 años y 11

personas adultos mayores. Costa Rica se acerca al final del bono demográfico. La proporción de personas adultas mayores representará cada vez una mayor parte de la población, lo cual generará mayores presiones sobre el financiamiento de los servicios de salud y pensiones, como el régimen del IVM.

Una nueva oportunidad

La tasa neta de participación de los hombres en el mercado laboral es de aproximadamente 75%, mientras que este indicador es inferior a 50% para las mujeres (INEC, 2016). Estos resultados muestran que existe un margen de acción para incrementar la participación femenina, lo cual tiene el potencial para generar un mayor crecimiento económico, y podría reducir parcialmente los efectos negativos del envejecimiento sobre el financiamiento de las pensiones y servicios de salud. Esta oportunidad se conoce como dividendo de género y depende de las políticas de empleo que fomenten la participación de las mujeres en el sector formal.

¿Qué limita que se incorporen más mujeres a la fuerza laboral? Uno de los factores que reduce el tiempo disponible para incorporarse al mercado laboral es el trabajo doméstico no remunerado. La Encuesta de Uso del Tiempo en la GAM (Inamu, 2012), muestra claramente las brechas de género en esta materia. En promedio, las mujeres son las responsables del 68% del trabajo doméstico no remunerado (Jiménez-Fontana, 2016). Los hombres entre los 30 y 50 años invierten, en promedio, 2,5 horas diarias a actividades domésticas, mientras que las mujeres en esas edades dedican un poco más de 6 horas (PEN, 2013).

¿Y quién realiza el trabajo de cuidado? Un niño de un año de edad demanda aproximadamente 4 horas diarias de cuidado exclusivo. En la GAM, el 73% del cuidado infantil es realizado por mujeres.

¿Cómo esperamos que las mujeres se incorporen al mercado laboral si dedican gran parte de su tiempo al cuidado infantil? Para aprovechar el dividendo de género es importante eliminar las barreras que limitan la participación femenina. En la actualidad, existen programas que impulsan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres; sin embargo, los cambios en los patrones sociales y culturales se reflejarán hasta en el largo plazo.

Existen algunas medidas de corto plazo para reducir el tiempo que dedican las mujeres al cuidado infantil. Las redes de cuidado permiten que algunas mujeres se incorporen al mercado laboral; sin embargo, en la actualidad el programa está dirigido exclusivamente a mujeres en condición de pobreza y no tiene cobertura nacional. Una ampliación en la cobertura de este programa puede

incrementar la participación de las mujeres en el mercado. Una segunda opción es la implementación de licencias de paternidad. La legislación actual delega en la mujer el cuidado infantil, dado que no existe un permiso remunerado para que los hombres también cuiden a sus hijos.

Dado el proceso de transición demográfica que finaliza Costa Rica, como sociedad nos debemos preguntar: ¿quienes van a cuidar de las personas adultas mayores? Si no implementamos políticas que incidan sobre el cuidado y la distribución del trabajo doméstico, serán las mujeres las que dediquen su tiempo a esta población, lo cual no solo limita su desarrollo profesional en el mercado, sino que además tiene efectos negativos sobre el crecimiento económico. **BV**



La primera tienda especializada en personas **adultas mayores**.

Equipo médico auxiliar, artículos de cuidado personal, implementos deportivos, entretenimiento, despensa y más.



Todas las compras que se hagan en La Tiendita Dorada de AGECO son para apoyar los programas sociales que desarrollamos para la población adulta mayor de Costa Rica.

2542-4520 | info@latienditorada.com