

GP-1107-2021

24 de junio de 2021

Señor

Juan Carlos Durán Castro, Secretario

SEGURIDAD SOCIAL CTRN

ASUNTO: ATENCIÓN DE OFICIO DEL SEÑOR JUAN CARLOS DURAN CASTRO SOBRE PROPUESTA DE REFORMA DEL IVM.

Estimado señor:

En atención a su oficio de fecha 18 de mayo de 2021, sin número consecutivo, mediante el cual plantea una serie de consultas en relación al proyecto de Reforma del Régimen de IVM, se procede a dar respuesta a cada una de ellas, conforme el orden señalado y con la colaboración de la Dirección Actuarial y Económica:

1- ¿Cuáles son en concreto y que impacto han generado en la contención del gasto las reformas que han sido consensuadas en los más recientes procesos de dialogo con los sectores sociales y de las mismas cuales se han operativizado?

El más reciente proceso con los sectores sociales de discusión y análisis de la situación del IVM es conocido como “Mesa de Diálogo del IVM-2017”, en el cual se remitió a la Junta Directiva de la CCSS una serie de treinta y cuatro recomendaciones aprobadas de forma unánime. De ellas, solamente siete son consideradas como paramétricas y las restantes veintisiete fueron de temas de mejora de gestión, metodología, organización y vinculación con entes externos.

Sobre ese último grupo, las que corresponden al tema de gestión, metodología u organización, su impacto financiero y actuarial del Seguro de IVM es poco significativo. Las de vinculación con entes externos constituyen aspectos que se sale del ámbito Institucional.

Las siete recomendaciones de cambios paramétricos fueron las siguientes:

- 1) Mantener la edad de retiro en 65 años.
- 2) Hacer los aumentos en cuotas programados de acuerdo con la reforma del 2005, pero acelerando los escalones de manera que sean cada 3 años, iniciando en el año 2020. Así la tabla de aumentos en las cotizaciones sería como sigue:

| De | Hasta | Contribución | Distribución | |
|------------|------------|--------------|--------------|-------|
| 01/07/2017 | 31/12/2017 | 9,66% | Patronos | 5,08% |
| | | | Trabajadores | 3,34% |
| | | | Estado | 1,24% |
| 01/01/2018 | 31/12/2019 | 10,16% | Patronos | 5,08% |
| | | | Trabajadores | 3,84% |
| | | | Estado | 1,24% |
| | | | Patronos | 5,25% |

| | | | | |
|------------|------------|--------|------------------------------------|-------------------------|
| 01/01/2020 | 31/12/2022 | 10,66% | Trabajadores Estado | 4,00% 1,41% |
| 01/01/2023 | 31/12/2025 | 11,16% | Patronos Trabajadores Estado | 5,42% 4,17% 1,57% |
| 01/01/2026 | 31/12/2028 | 11,66 | Patronos Trabajadores Estado | 5,58% 4,33% 1,75% |
| 01/01/2029 | Indefinido | 12,16% | Patronos Trabajadores Estado | 5,75% 4,50% 1,91% |

Fuente: Dirección Actuarial y Económica

A esto se le deberá agregar el 0.25% del Banco Popular en el momento en que sea aprobado por el Poder Legislativo, según la recomendación N° 3, para la estimación de los momentos críticos indicados en la página 19 se supone que será a partir de 2019.

- 3) Aplicar como salario de referencia único el promedio de los 240 últimos meses cotizados, traídos a valor presente, sin excepciones.
- 4) Que la Gerencia de Pensiones y la Junta Directiva de la CCSS procuren hacer los ajustes necesarios para que de la cuota patronal pagada al Banco Popular se traslada un 0.25% a favor del Régimen de IVM.
- 5) Realizar transferencia anual por parte del Estado, a partir del 2018, por 60 mil millones de colones, ajustados por inflación; previa modificación de la Ley No. 5662 del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
- 6) Mantener un enfoque de inversiones de riesgo moderado pero que asegure un retorno mínimo promedio sobre el capital del IVM de 4,8% real. Dicha tasa puede variar según indique los estudios de mercado, para garantizar una mayor sostenibilidad.
- 7) Que el porcentaje de cuantía adicional por postergación¹ se reconozca a partir de las 300 cuotas.

| Recomendación | Vertiente | Observación | Situación |
|---------------|-----------|--|--|
| 1 | Gastos | No se requiere cambio alguno. | Operativizada desde el inicio del RIVM |
| 2 | Ingresos | Ya la medida fue implementada. | Operativizada |
| 3 | Gastos | No tienen mayor implicación en la contención del gasto | No operativizada, la propuesta de reforma la considera de forma parcial. |

¹ En el reglamento del IVM, el término “postergación” se usa para el beneficio adicional posterior a cumplir los requisitos de edad y cuotas. Una redacción más adecuada es: “7. Que el porcentaje de cuantía adicional por exceso de las cuotas requeridas para el beneficio básico se reconozca a partir de las 300 cuotas.”

| | | | |
|---|----------|---|--|
| 4 | Ingresos | Proyecto de ley que están en la corriente legislativa | No operativizada |
| 5 | Ingresos | Proyecto de ley que están en la corriente legislativa | No operativizada |
| 6 | Ingresos | Considerada en el Reglamento de Inversiones | Operativizada |
| 7 | Gastos | Única recomendación que ayudaría a disminuir los costos futuros del sistema | No operativizada, es parte de la propuesta de reforma. |

Fuente: Dirección Actuarial y Económica

2- ¿De esas reformas más recientes cuales están incorporadas en el actual proyecto de reforma?

La actual propuesta de reforma al Seguro de IVM incorpora de cierta manera la recomendación 3, por cuanto dentro de la dimensión relacionada con la fórmula de cálculo se propone utilizar tanto el salario de referencia con la ubicación promedio de los mejores 300 salarios cotizados de la carrera laboral del asegurado.

Mientras tanto, la recomendación 7 se está incorporando dentro de la propuesta de reforma actual. Esto es, que la cuantía adicional de pensión correspondiente a un 1% por cada año de cotización, sea después de la cuota 300 en lugar de las primeras 240 como actualmente se contabiliza.

3- ¿Del actual proyecto de reforma, cual es el impacto relativo y absoluto en el gasto del régimen de IVM, de cada una de las medidas propuestas y que impacto tiene cada cual en los momentos críticos derivados de las valuaciones actuariales?

| Medida propuesta | Impacto en los momentos críticos ² |
|--|--|
| Eliminar el retiro anticipado y mantener la edad normal en 65 años considerando un periodo de transición del 2024-2029 | MC1: 2033 (+12 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) MC2: 2041 (+11 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) MC3: 2048 (+11 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) |
| <ul style="list-style-type: none"> Definir el Salario Promedio de Referencia (SPR) como el promedio de los mejores 300 salarios reportados (25 años) traídos a valor actual | No mueve los momentos críticos al ser una medida que tiende a ser más de orden que de sostenibilidad. |
| <ul style="list-style-type: none"> Eliminar el Salario de Ubicación (SU) para definir el rango de beneficio básico, es decir, usar el SPR para ubicar a la persona | No mueve los momentos críticos al ser una medida que tiende a ser más de orden que de sostenibilidad. |
| <ul style="list-style-type: none"> Que la cuantía adicional se contabilice a partir de los 25 años cotizados | MC1: 2026 (+5 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) MC2: 2035 (+5 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) |

² Debe indicarse que las proyecciones se hicieron considerando todas las medidas de forma conjunta, no de forma separada. Sin embargo, al comparar con otras proyecciones realizadas en el proceso de cuantificación de escenarios, es posible tener una estimación del efecto de cada una de las medidas, en los términos indicados en el cuadro.

| | |
|--------------------------|--|
| Reforma Propuesta | MC3: 2042 (+5 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) |
| | MC1: 2038 (+17 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) |
| | MC2: 2046 (+16 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) |
| | MC3: 2053 (+16 años respecto del Escenario Base de la VA-2018) |

Fuente: Valuación Actuarial, corte al 2018 y estimaciones actuariales de la Dirección Actuarial y Económica

4- La pandemia del Covid 19, es evidente que ha generado un impacto negativo en los ingresos del IVM. ¿En tal sentido según los estudios que entendemos deben tenerse, requerimos el dato actualizado de ese impacto en términos de millones de colones y se nos indique si estos efectos del tema sanitario en el mundo del trabajo en el país están incorporados en las valuaciones actuariales y que efecto tiene ese fenómeno pandémico-sindémico en los momentos críticos establecidos en las valuaciones actuariales?

Primero que todo, es claro que la pandemia-sindemia del Covid-19 es un tema país. En ese sentido, los sectores sociales involucrados en el trasfondo de las de pensiones, a saber, el sector patronal, el sector de los trabajadores y el sector del Estado, han sufrido los efectos de la pandemia-sindemia en mayor o menor grado, y han experimentado su impacto en la esfera de lo económico, lo cual afecta tanto en lo individual como en lo colectivo. Los sistemas de pensiones que constituyen los pilares básicos en el mundo de igual forma han experimentado estos efectos del Covid-19.

En el caso concreto de Costa Rica, se puede afirmar que el régimen de pensiones que se ha visto afectado, particularmente en la vertiente de los ingresos, ha sido el plan de pensiones administrado por la CCSS, es decir, el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, a diferencia de los regímenes sustitutos del primer pilar, como lo es el del Magisterio Nacional y el del Poder Judicial, dado que esos últimos afilian a trabajadores del sector público que en tesis de principio su afectación ha sido menor a la observada en el sector privado. Es claro que la disminución en el sector privado afecta de forma directa a la vertiente de los ingresos por contribuciones, efecto que no se observa en la vertiente de los gastos, dado que la pandemia-sindemia del Covid-19 no tiene efecto adverso alguno en el gasto de los pensionados en curso de pago.

La última Valuación Actuarial del Seguro de IVM se hizo durante el 2019 y tomó como fecha de corte de la información el 31 de diciembre de 2018, por lo que, claramente, no incorpora los efectos de la pandemia-sindemia del Covid-19. Es claro que la próxima Valuación que se realice, ya está incluirá los efectos directos e indirectos de la pandemia, particularmente en la vertiente de los ingresos, tomando, posiblemente como hipótesis económica-financiera un periodo de recuperación de la economía, bajo la idea de que la crisis sanitaria tiene efectos transitorios en el patrimonio del país, es decir, que en el algún momento se vuelva a una situación normal en términos del curso natural de la economía, medida de acuerdo con las perspectivas macroeconómicas de las autoridades expertas en materia del desarrollo laboral-social de Costa Rica.

5- ¿Cuáles son los argumentos que puede esgrimir la gerencia a su cargo para sostener que en el actual proyecto de reforma no se eleva la edad de jubilación a los 65 años?

Desde la creación del Seguro de IVM en el año 1947, la edad normal de retiro se estableció en 65 años para pensión de vejez, según lo establecido en el artículo N°5 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejes y Muerte, la cual en la propuesta de Reforma del IVM, se mantiene la edad normal de retiro en 65 años y 300 cotizaciones para ambos sexos, y lo que se está planteando es la eliminación gradual del retiro anticipado de la siguiente forma:

| Fecha de Ajuste | Hombres | Mujeres |
|-----------------|---------|---------|
| 1/1/2024 | 61.11 | 59.11 |
| 1/1/2025 | 63.00 | 61.00 |
| 1/1/2026 | 64.00 | 62.00 |
| 1/1/2027 | 65.00 | 63.00 |
| 1/1/2028 | 65.00 | 64.00 |
| 1/1/2029 | 65.00 | 65.00 |

Fuente: Propuesta fortalecimiento IVM, CCSS.

6- En igual sentido cuales son los argumentos que pueden esgrimirse para argumentar que el proyecto de reforma no eleva el 1% de la cuota obrera, ni reduce la tasa de reemplazo establecida en el reglamento actual a un 40%?

Con respecto a los aportes, la actual propuesta de Reforma no contempla ningún aumento en las cuotas de ninguno de los tres sectores.

Por su parte, tampoco se modifica la escala de la cuantía básica, que va de 43% a 52.5% (de acuerdo al salario de ubicación, a menor salario mayor cuantía) según lo establecido en el artículo N°24 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejes y Muerte, de acuerdo a lo planteado en la siguiente tabla:

| Salario o Ingreso Promedio Real | Cuantía Básica |
|---|----------------|
| Menos de dos salarios mínimos | 52.5% |
| De dos a menos de tres salarios mínimos | 51.0% |
| De tres a menos de cuatro salarios mínimos | 49.4% |
| De cuatro a menos de cinco salarios mínimos | 47.8% |
| De cinco a menos de seis salarios mínimos | 46.2% |
| De seis a menos de ocho salarios mínimos | 44.6% |
| De ocho y más salarios mínimos | 43.0% |

Fuente: Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejes y Muerte

7- ¿Tiene la gerencia de pensiones ejemplos claros del impacto real del actual proyecto de reforma en al menos unos 4 salarios extrapolados de la masa salarial

nacional? De ser así (lo cual no dudamos, pues somos concedores de que los estamentos técnicos de la CCSS, tienen esa capacidad), requerimos que antes de cualquier reforma en el marco de la ética, la probidad y la transparencia se le presente al país esos ejemplos.

El impacto que podría tener los montos de las pensiones de cada asegurado corresponde a un evento futuro incierto, que depende de varios factores como son: la fecha en que ejerza el derecho, las cuotas aportadas, los montos de los salarios con los cuales cotizó, los períodos en los cuales realizó dichos aportes. Así, para algunos asegurados la propuesta de reforma podría beneficiarles y para otros podrían afectarles.

Para poder estimar el efecto en los montos de las pensiones que podrían sufrir los futuros pensionados con la aplicación de la reforma, se realizó un ejercicio de comparación del cálculo de la pensión con la situación actual y la que podría surgir aplicando la fórmula propuesta. Esto se aplicó a todos los nuevos pensionados por vejez anticipada del año 2020. Como todos ellos se pensionaron antes de los 65 años, para el cálculo de la nueva fórmula se supone que continúan cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.

Con el fin de poder mostrar los efectos que se tendrán en los montos de las pensiones, en grupo de pensionados que tengan unas características similares respecto a los montos cotizados, los 9268 (2394 mujeres y 6874 hombres) casos nuevos de pensiones anticipadas se ordenaron según el resultado del salario promedio de referencia y se separaron en cinco partes iguales. En cada una de las cinco partes se calcularon el promedio de los salarios de referencia con la situación actual y con la propuesta, además de los promedios de los montos de las pensiones resultantes con ambas metodologías, y a partir de ellas se calcula la diferencia porcentual como indicador de afectación de la reforma.

Los resultados de la afectación promedio en el monto de la pensión según quintil del salario promedio de referencia, se presenta en los siguientes cuadros tanto para mujeres como para hombres.

RESULTADOS POR QUINTIL SALARIAL PARA MUJERES

| Quintil de Salario Promedio Referencia | Valor Límite del quintil | Monto de Pensión con Últimos 240 Actualizados (situación actual) | Monto de Pensión con Mejores 300 Actualizados (situación Propuesta) | Diferencia (%) |
|--|--------------------------|--|---|----------------|
| | | A | B | $100((B/A)-1)$ |
| 1 | 275,316.14 | 149,325.63 | 145,174.92 | -2.8 |
| 2 | 492,022.02 | 249,528.56 | 232,106.71 | -7.0 |
| 3 | 913,016.86 | 471,082.43 | 440,936.04 | -6.4 |
| 4 | 1,563,331.60 | 810,001.91 | 767,395.46 | -5.3 |
| 5 | 11,849,570.00 | 1,353,697.32 | 1,277,311.55 | -5.6 |
| Pension Promedio | | 606,783.83 | 572,639.93 | -5.6 |

Fuente: Dirección Actuarial y Económica

RESULTADOS POR QUINTIL SALARIAL PARA HOMBRES

| Quintil de Salario Promedio Referencia | Valor Límite del quintil | Monto de Pensión con Últimos 240 Actualizados (situación actual) | Monto de Pensión con Mejores 300 Actualizados (situación Propuesta) | Diferencia (%) |
|--|--------------------------|--|---|----------------|
| | | A | B | $100((B/A)-1)$ |
| 1 | 308,076.38 | 170,542.31 | 162,012.28 | -5.0 |
| 2 | 427,410.96 | 256,475.72 | 236,656.15 | -7.7 |
| 3 | 626,543.22 | 373,101.69 | 340,798.88 | -8.7 |
| 4 | 1,151,099.40 | 603,981.13 | 543,132.23 | -10.1 |
| 5 | 14,969,500.00 | 1,243,539.34 | 1,119,425.00 | -10.0 |
| Pension Promedio | | 529,550.79 | 480,425.22 | -9.3 |

Fuente: Gerencia de Pensiones

En promedio, la afectación sufrida en los montos de las pensiones producto de la propuesta de reforma es de -5.6% en el caso de las mujeres y de -9.3% los hombres. Y los resultados por quintil salarial indican por ejemplo que, para las mujeres con salarios promedio de referencia entre 0 y 275,316.14 tendrán una afectación de -2.8%, mientras que las que tienen salarios promedio de referencia mayores a 275,316.14 y menores e iguales a 492,022.02 se estima una afectación de -7.0%. En el caso de los hombres, por ejemplo, aquellos que tienen salarios de referencia entre 427,410.96 y 626,543.22 se estima una afectación de -8.7%, mientras que aquellos que tienen salarios de referencia entre 1,151,099.40 y 14,969,500.00 se estima una afectación de -10.0% en los montos de las pensiones.

Estos ejemplos han sido presentados en diferentes sesiones de la consulta pública que se ha estado realizando, esto como medida de transparencia hacia la población.

8- ¿Es la medida relacionada con la eliminación gradual del retiro anticipado la que genera un mayor impacto en la contención del gasto del régimen y la que retrasa más el momento crítico 3 establecido según los actuarios en el 2037?

Tal como se indicó en la respuesta 3, según las estimaciones actuariales de la Dirección Actuarial y Económica, la eliminación gradual del retiro anticipado es la que genera un mayor impacto en la contención del gasto del régimen y la que retrasa en mayor medida el tercer momento crítico establecido según el Escenario Base de la VA-2018 en 2037, pasando de 2037 a 2048 (+11 años).

9- ¿Qué impacto real tiene la eliminación gradual del retiro anticipado sobre la población femenina de la masa laboral del país general y en particular sobre el segmento laboral femenino del sector público?

Es importante tomar en consideración que estas reformas que se plantean se realizan con el objetivo de equilibrar los beneficios de acuerdo con los aportes, y brindarle mayor sostenibilidad al sistema, el cual debe modificarse en función del comportamiento de la esperanza de vida del país, este indicador puede observarse seguidamente:

Esperanza de Vida en Costa Rica, según sexo, periodo 1950-2022

| Concepto | Hombres | | Mujeres | |
|-----------------------------|---------|------|---------|------|
| | 1950 | 2020 | 1950 | 2020 |
| Esperanza de Vida al Nacer | 58.7 | 78.1 | 61.2 | 83.2 |
| Esperanza de Vida a 60 años | 17.6 | 22.8 | 18.7 | 25.7 |
| Esperanza de Vida a 62 años | 16.3 | 21.2 | 17.3 | 23.9 |
| Esperanza de Vida a 65 años | 14.4 | 18.9 | 15.4 | 21.4 |

Fuente: Centro Centroamericano de la Población

Nótese que la esperanza de vida es mayor en las mujeres que los hombres en dos años, lo cual es de suma importancia para el análisis técnico que se realiza a nivel institucional, las mujeres al año 2020 presentaron una esperanza de vida de 83,2 años y los hombres de 78,1 años.

Por lo anterior, al eliminar gradualmente el retiro anticipado y mantener la edad normal de retiro en 65 años y 300 cotizaciones para ambos sexos (edad de retiro que se estableció así desde la creación del sistema de pensiones en 1947), siempre mantiene un nivel de discriminación positiva en las mujeres, dado que es igual en mujeres y hombres, aunque las mujeres cuentan con una esperanza de vida mayor, por lo cual obtendrán por un periodo más largo el beneficio de pensión.

De conformidad con lo anterior, y especialmente si se observa el comportamiento de las edades en las que ya se están pensionando las mujeres, el impacto real sobre la población femenina de la masa laboral del país se considera que es poco significativo. Por ejemplo, los porcentajes del total de nuevas pensionadas por vejez según sector fueron los siguientes:

- **Independientes:** en el año 2020 un 69% de las nuevas pensionadas por vejez, se fueron a una edad de 65 años o más.
- **Sector privado:** en el año 2020 el 50% de las nuevas pensionadas por vejez se fueron a los 65 años o más.

En el caso del segmento laboral femenino del sector público, este es el grupo que mayormente disfruta del beneficio de la pensión anticipada, dado que, en el año 2020, solamente un 26.5% de las mujeres se pensionaron por vejez a la edad de 65 años o más, lo cual significa que cerca del 74% se pensionó en edades anticipadas.

Por todo lo expuesto es importante destacar que el retiro anticipado es un beneficio que no tiene sustento técnico en cuanto a su financiamiento y que además de no contar con un financiamiento, el diseño del beneficio está dirigido a los que logran una estabilidad en el mercado de trabajo y cumplen una densidad alta de cotizaciones, es decir, especialmente el sector público. Este es un aspecto que debe modificarse en busca de un sistema más equitativo e igualitario para toda la población.

10- Cuál podría ser desde la perspectiva de la gerencia y su equipo de trabajo, un listado de posibles propuestas de reforma que rebasan el marco constitucional de la CCSS, pero que impactarían positiva y estructuralmente el régimen de IVM?

Tanto la Gerencia de Pensiones como el Equipo de Trabajo Especializado conformado por la Presidencia Ejecutiva para que definiera los planes de fortalecimiento, han planteado desde un principio que este proceso se divide en dos etapas. La primera etapa era diseñar un único plan que pueda ser aprobado desde el seno de la Junta Directiva, con el objetivo de brindar el oxígeno al Seguro de IVM para lograr una sostenibilidad por lo menos hasta el año 2050 y al mismo tiempo mejorar su solvencia actuarial. Luego de haber aprobado el plan de fortalecimiento y por el hecho que las discusiones de nuevas fuentes de financiamiento y reformas estructurales conllevan un tiempo significativo para su planteamiento, discusión, aprobación e implementación, se planteó una segunda etapa que es la necesidad de que a nivel país se lleven a cabo las discusiones necesarias para que mediante un pacto social se pueda dotar de sostenibilidad al Seguro de IVM dentro del contexto de fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensiones. De las propuestas que se han mencionado se citan:

- Redistribución de cargas sociales.
- Pensión Universal.
- Pensión consumo.
- Financiamiento de la contribución del Estado a los seguros administrados por la CCSS.
- Diversificación de las fuentes de financiamiento para la protección social, la suficiencia de las prestaciones, y la solvencia actuarial del Sistema Nacional de Pensiones. Incorporación de nuevos impuestos: consumo de datos, otros.
- Inversión de recursos para el financiamiento de Obra Pública de alto impacto.
- Otros que han surgido del proceso de socialización, como el Bono por hijos reconocidos, destino al IVM de los recursos de impuesto a la lotería, crear una cooperativa del IVM, entre otros.
- Definición de estrategias concretas para incentivar el aumento de la Cobertura Contributiva.

Es importante mencionar que actualmente se están conformando equipos de expertos con apoyo externo para que desarrollen estas y otras estrategias para que sean presentadas a la Junta Directiva, con el propósito de que esta valore en un plazo prudencial la viabilidad de diseñar un mecanismo de discusión país que logre poner en práctica aquellas que consideren adecuadas y de esta manera extender la sostenibilidad y solvencia del Seguro de IVM más allá del año 2050.

11- ¿Puede la gerencia a su cargo desglosar de manera objetiva y con sustento técnico, jurídico, financiero y presupuestario, ¿cuáles son los posibles escenarios y riesgos a los cuales nos podríamos enfrentar como país ante la posibilidad de que la Junta Directiva de la CCSS opte por no aprobar el actual proyecto de reforma?

La última Valuación Actuarial con corte a diciembre 2018 ha identificado los posibles riesgos que enfrenta el Seguro de IVM desde el punto de vista demográfico, económico, financiero y del mercado de trabajo, los cuales enfocan el agotamiento de la reserva en el año 2037.

Por tanto, en caso de que no se logre concretar la reforma que se encuentra en consulta pública, se materializaría ese momento crítico, es decir, el agotamiento de la reserva en el año 2037, lo que imposibilitaría el pago de pensiones actuales y futuras.

En esa línea, si se retarda la toma de decisiones para la contención del gasto, conllevaría la aplicación de medidas más drásticas en el perfil de beneficios o ingresos del sistema para asegurar las futuras pensiones de los contribuyentes.

12- ¿Valora esta gerencia que puede existir la posibilidad de acordar una prórroga y aspirar a construir otros escenarios de reforma que rebasen las potestades institucionales? ¿De tener esta consulta alguna viabilidad, cual sería un plazo razonable?

Es importante destacar que esta Gerencia se encuentra en cumplimiento de lo establecido por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo N°10 de la sesión N°9179, donde se instruyó lo siguiente:

“(…)

ACUERDO PRIMERO:

Instruir a la Gerencia de Pensiones para que realice un proceso de comunicación y una consulta pública de la propuesta de fortalecimiento del IVM a los sectores, sobre los alcances e impacto de las medidas por adoptarse y que presente a la Junta Directiva el informe de los resultados y la propuesta definitiva de reforma del IVM en el plazo de hasta 2 meses (22 de julio de 2021).

ACUERDO SEGUNDO:

Instruir a la Gerencia General para que conforme un equipo de expertos con apoyo externo a la Institución, para que analicen propuestas de recursos alternativos para el fortalecimiento del IVM o como complemento al IVM y se presenten en la Junta Directiva en el plazo de 3 meses (19 de agosto de 2021).

ACUERDO TERCERO:

Instruir a la Gerencia de Pensiones para que se realice un informe de los impactos y efectos financieros causados por la Pandemia por el COVID-19, con respecto a los ingresos del IVM y se presente en la Junta Directiva, en el plazo de 1 mes (17 de junio de 2021).

(…)”

Sin otro particular se despide.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia de Pensiones

Teléfono: 2284-9200 ext. 91081208

91081210 - 91081211

Correo electrónico: coinccss@ccss.sa.cr

Atentamente,

GERENCIA DE PENSIONES

Jaime Barrantes Espinoza

Gerente

JBE

C:

Secretaría de Junta Directiva, U.E 1101

Gerencia General, U.E 1100

Seguimiento acuerdos de Junta Directiva Gerencia de Pensiones, U.E 9108