

CRITERIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE REFORMA DEL RÉGIMEN IVM DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

I. ANTECEDENTES

El proceso de reforma del Régimen de IVM que se ha venido gestando recientemente, ha colocado en la palestra la discusión de las afectaciones e impacto diferenciado a los diversos grupos poblacionales del país. Concretamente para el caso de las mujeres, ha significado que el INAMU se propusiera la tarea de estudiar a fondo la propuesta con el fin de identificar las afectaciones diferenciadas que la misma puede traer a la vida de las mujeres, y presentar escenarios alternativos que no impliquen un debilitamiento a la sostenibilidad del Régimen de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social., pero tampoco un retroceso en el avance de los derechos de las mujeres en materia de Seguridad Social.

De este modo, se gestaron diversas sesiones de trabajo entre la Ministra de la Condición de la Mujer, la Junta Directiva del INAMU y personal técnico de la institución en conjunto con el jerarca de la CCSS y funcionariado clave como la Gerencia de Pensiones, Programa Institucional para la Equidad de Género y Departamento Actuarial, en aras de realizar el análisis del estado de situación de las posibles reformas desde una perspectiva de género; proceso que ha derivado en la formulación del presente criterio por parte del INAMU, así como de propuestas de medidas compensatorias que, ante el inminente escenario de reforma al régimen, incidan en mejorar las condiciones de pensión para las mujeres.

Como parte de las consultas, la Ministra de la Condición de la Mujer, en conjunto con el Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, realizó una solicitud formal de asesoría técnica en la materia al señor Leonardo Ferreira, director adjunto de la Oficina para América Central Haití, Panamá y República Dominicana de la Organización Internacional del Trabajo. En este contexto, la OIT emitió una nota técnica para responder a la solicitud de asistencia. Se aclara que esa nota técnica no representa una posición oficial de la OIT frente a la Reforma de RIVM de la CCSS, sino que, los elementos expresados, son técnicos y buscan dar orientaciones y elementos para el diálogo social que está en curso

ii. ASPECTOS TÉCNICOS QUE SUSTENTAN EL CRITERIO:

a. **Sistemas de pensiones y brechas de género:**

Los sistemas de pensiones son un reflejo de lo que sucede a nivel de la sociedad en general y a nivel del mercado laboral en particular, en términos de las desigualdades entre mujeres y hombres, en donde las historias laborales de ambos sexos se cruzan con las estructuras generadas por el sistema sexo/género.

Las tendencias actuales en materia de protección social y de los seguros sociales buscan subsanar esas desigualdades. En ese contexto, los sistemas de pensiones pueden servir tanto para la reproducción como para la disminución de las brechas entre hombres y mujeres.

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 y entran tardíamente al mercado laboral.

Bajo este marco, cualquier reforma del RIVM debe apuntar a disminuir la desigualdad de género en los sistemas de pensiones.

Para ello, debe apelar al principio de igualdad constitucional e igualdad sustantiva. Al respecto la sala Constitucional ha sido muy clara en cuanto al reconocimiento de las diferencias. La Constitución de nuestro país no solo prohíbe la discriminación, sino que da la posibilidad de que el poder público pueda otorgar tratamientos diferenciados a situaciones distintas, siempre y cuando se funde en una base objetiva, razonable y proporcionada.

b. Características de la trayectoria laboral de las mujeres y las implicaciones en las posibilidades de beneficiarse en igualdad de condiciones del sistema de pensiones:

Debe considerarse que las brechas de género en seguridad social se originan y complementan con las brechas en el empleo. En términos de género, la distinta consideración del trabajo productivo y reproductivo condiciona la situación de las mujeres dentro de los mercados laborales y, por ende, la diferencia de aportaciones femeninas y masculinas a los sistemas de Seguridad Social. Las desigualdades en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y el hecho de que están llamadas a ser las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado familiar, desencadena brechas de empleo que posteriormente repercuten en el acceso a los beneficios de la seguridad social.

Es así como, las principales diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la historia laboral, surgen de las diferentes trayectorias laborales. En promedio, las mujeres tienen:

Una menor tasa de participación laboral: La tasa de desempleo de las mujeres es de 12,4 puntos porcentuales más alta que la de los hombres. El subempleo es 5,7% más alto en las mujeres y la participación laboral de las mujeres es de 23% más baja que la de los hombres.

En el marco de la pandemia del COVID, a nivel mundial, según estimaciones del McKinsey Global Institute de julio 2020, la pérdida de empleo de las mujeres fue 1,8 veces más alta que la experimentada por los hombres.

En Costa Rica, según estimaciones preliminares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un 40% del total de empleos de diferentes sectores económicos fueron los más afectados por la crisis económica. Los empleos mayormente desarrollados por mujeres fueron particularmente afectados ya que se encuentran en los sectores de mayor riesgo ante la crisis: sector servicios y comercio, los hogares como empleadores, hoteles y restaurantes, y el empleo informal, y de baja productividad.

Más interrupciones en la trayectoria laboral: Las mujeres no solo ingresan de manera tardía al mercado, normalmente por responsabilidades relacionadas con los cuidados, sino que presentan trayectorias laborales intermitentes o interrumpidas. Salidas y entradas al mercado laboral por embarazos, cuidados a personas total o parcialmente dependientes y otras cargas del trabajo no remunerado asignado a las mujeres. Esto obedece, entre otras cosas, a que no existe un sistema de cuidados estatal y universal que brinde de manera gratuita servicios de cuidados diseñados para apoyar la autonomía económica de las mujeres. Así mismo no hay una corresponsabilidad social de los cuidados y la participación de los hombres no es significativa, por lo que son las mujeres las que normalmente asumen esas tareas.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2017 (ENUT), la principal razón por la cual una mujer no está ingresando al mercado laboral es porque no ha resuelto sus responsabilidades de cuidado, el 28,8% de las mujeres no buscaron trabajo debido a que señalan que tienen obligaciones familiares, comparado con un 1,3% de los hombres. En la zona urbana, el porcentaje de mujeres baja a 25,3% y el de los hombres es de un 1,1% en dicha situación. Mientras que, en la zona rural, el dato de mujeres que no buscan trabajo por obligaciones familiares aumenta a un 36,9% y el de los hombres se mantiene constante.

Según la ENUT (2017), las mujeres dedican 35:49 horas a estas labores mientras que los hombres dedican únicamente 13:42 horas. Las mujeres dedican hasta tres veces más tiempo que los hombres en labores de limpieza y mantenimiento de la vivienda, preparación y servicio de alimentos y limpieza de ropa y calzado. En términos de cuidado de niñas y niños, las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres.

Antes del COVID, según datos de la ENUT (2017) la carga global de trabajo, es decir, la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado de la población ocupada en el mercado laboral era de 69 horas y 53 minutos para las mujeres y 62 horas con 56 minutos los hombres.

La dificultad de las mujeres de poder conciliar las responsabilidades adquiridas en el espacio del trabajo remunerado con las que mantienen como resultado de la cultura patriarcal en la esfera de lo doméstico lleva a que, en muchas ocasiones, se vean forzadas a tomar decisiones que atentan contra su propio bienestar y desarrollo, tales como:

- No trabajar de manera remunerada, renunciando a la posibilidad de tener autonomía económica.
- Desempeñarse en labores de bajo ingreso o con alta informalidad, que les permitan mantener sus responsabilidades de cuidado. Las mujeres presentan mayores niveles de informalidad en el empleo y la empresariedad, debido, entre otras cosas, a que deben migrar a opciones laborales que les permitan, precisamente, asumir las responsabilidades de cuidados; ello podría explicar el hecho de que las mujeres se insertan en ocupaciones con jornadas parciales, de baja productividad y de flexibilidad horaria.

Si bien es cierto, la tasa de fecundidad en Costa Rica ha disminuido considerablemente y por tanto la maternidad no tiene el mismo peso en la vida de las mujeres, las responsabilidades de cuidados de las mujeres no son exclusivos hacia los niños y niñas, sino que también están dirigidos a las personas adultas mayores y personas con discapacidad con algún nivel de dependencia.

Salarios más bajos que los hombres (Brecha en remuneración): según datos de la CEPAL (2016) para América Latina, el salario de las mujeres es solo el 84% de lo que ganan los hombres. En Costa Rica, según el Estado de la Nación (2018), la brecha salarial -calculada mensualmente- se mueve entre un 17%, en el año 2013, y un 12%, en el año 2017. Y según el INEC la brecha es de un 13,3% en todos los sectores (INEC, IV Trim 2018). La brecha en remuneración abarca también lo relacionado con la valoración de los trabajos categorizados como “masculinos” o “femeninos”, los datos indican que cuantas más mujeres se encuentren en una determinada categoría de trabajo, menores serán los salarios de todos los trabajadores de esa categoría. Los empleos con salarios bajos son más frecuentes entre mujeres que entre hombres.

La brecha en remuneraciones presenta diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas; la brecha aumenta cuando la mujer tiene 6 o más años de educación o instrucción y disminuye en profesiones menos calificadas. Esto se puede explicar por varias razones:

- Existe legislación en los países que establecen salarios mínimos en profesiones menos calificadas.
- Las mujeres, al aumentar en la escala de puestos de una organización se encuentran con otras brechas (puestos de decisión, posibilidad de trabajar horas extras por las responsabilidades de cuidado, capacitaciones, entre otras), lo que tiene una incidencia negativa directa en su remuneración.
- Las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

c. La esperanza de vida de las mujeres:

En el caso de Costa Rica, el aumento de la esperanza de vida de la población requiere, tal como lo recomiendan organismos internacionales, como la OIT, aumentar la cobertura contributiva, es decir, la proporción de personas que contribuyen financieramente al sistema. El propósito de ello es sin duda, que cada vez, más mujeres tengan un ingreso propio durante la vejez que por derecho propio accedan a una pensión (disminución del peso de mujeres con pensiones no contributivas). Esto toca directamente a las mujeres, especialmente si trabajan remuneradamente (un porcentaje importante de mujeres se afilian a la seguridad social por la vía indirecta, pensando en la retribución del acceso inmediato a los servicios de salud, sin embargo, queda descubierta de una pensión durante la vejez).

El argumento de que se debe aumentar la edad de retiro de las mujeres es un argumento que alude al análisis de las tablas de mortalidad que se utilizan para calcular por cuánto tiempo una persona recibirá una jubilación o pensión. En los sistemas de reparto, las tablas implícitas son unisex (no distinguen entre hombres y mujeres), mientras que los sistemas de ahorro individual se pueden utilizar tablas específicas de mortalidad femenina y masculina. Como señala Bertranou (2001), los criterios de equidad y eficiencia que suelen esgrimirse en favor de una u otra opción resultan discutibles. En términos de equidad, el argumento para la existencia de tablas de mortalidad diferenciadas es que se estaría dando un beneficio equivalente durante el resto de su vida a hombres y mujeres, evitando que el grupo de contribuyentes hombres subsidie al grupo de mujeres, como ocurre en la práctica con los sistemas basados en tablas unisex. Los defensores de las tablas unisex señalan que existe un tratamiento igualitario en el uso de tablas unisex, en la medida que un hombre y una mujer que vivan la misma cantidad de años, recibirán el mismo monto exacto de jubilaciones y pensiones. En términos de eficiencia, el principal argumento para las tablas de mortalidad diferenciadas consiste en evitar la posible selección adversa hacia las mujeres que se generaría en el mercado asegurador si no existiera tal diferenciación. Sin embargo, también puede argumentarse que esa diferenciación basada en el sexo simplemente no es totalmente eficiente, ya que otros factores de riesgo incluso potencialmente más importantes (por ejemplo, ser fumador), no están siendo considerados. Los gobiernos de Estados Unidos y la Unión Europea exigen el uso de tablas de vida unisex para el cálculo de las pensiones, para evitar que un hombre y una mujer con el mismo capital acumulado (o igual registro de aportes) que se retiren a la misma edad reciban pensiones diferentes, siendo mayor la del hombre. Se busca además evitar las dificultades en términos de calidad de vida que esto podría implicar para las mujeres en el largo plazo.¹

¹ https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40650/S1600929_es.pdf

Es necesario que se analice a profundidad la situación relacionada con el aumento de la esperanza de vida. El que las mujeres vivan más años que los hombres, no significa que el beneficio del monto de la pensión sea mejor que el de éste. Se debe tomar en cuenta para el análisis, no solo, las trayectorias laborales discontinuas, no sólo por el cuidado sino por el cambio de categorías ocupaciones, de trabajadora asalariada informal, trabajadora de cuenta propia, a trabajadora independiente, de trabajadoras de niveles medios a bajo, oscilan, tienen trayectorias que van y vienen sino, como ya se ha dicho, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Eso también incide en la continuidad en las contribuciones, las diferencias de remuneraciones, las desigualdades en las remuneraciones, todo eso se traduce en los sistemas de pensiones, generan densidad menor de aportes y redundan en una pensión menor. Ello influye directamente en la continuidad de las contribuciones y en los montos que se traduce en formas de discriminación indirecta.

d. Características de las personas que se están pensionando de manera anticipada. (muestra de datos año 2020).

Según el análisis de la base de datos enviada por la CCSS al INAMU referente a las pensiones anticipadas del año 2020, se encuentran los siguientes datos:

De acuerdo con el rango de edad de la persona que se acoge a la pensión anticipada, para todas las edades, las mujeres representan un número menor que los hombres, incluso en la edad de 64 años y 6 meses a 64 y 11 meses las mujeres que se retiraron en el 2020 fue de 283 mujeres frente a 732 hombres (ver cuadro 1 del anexo 1)

Si se analizan los datos por sector (público, privado y cuenta propia), las mujeres se retiran en menor número del sector cuenta propia, frente a los hombres de ese mismo sector (mujeres: 590 y hombres:1839); en el caso del sector privado y público el porcentaje de hombres que se acogen a la pensión anticipada en el 2020 casi duplica el porcentaje de las mujeres en ambos casos, tal como lo indica el cuadro 3 del anexo1.

En relación con el monto de la pensión anticipada se tiene que el sector cuenta propia es el que presenta una diferencia del monto de pensión de las mujeres con respecto al monto de pensión de los hombres (342.938,43 y 426.043,73 respectivamente). Ver cuadro n.4 del anexo 1.

Sobre estos datos se pueden sacar algunas conclusiones importantes:

En el año 2020 se otorgan 16.341 nuevas pensiones. Un 71% se otorgan a hombres (11.660) y 29% a mujeres (4.681).

1. La mayoría de las nuevas pensiones son anticipadas, que corresponden al 57% del total. De las anticipadas, un 74% son de hombres y 26% de mujeres. El peso de las pensiones proporcionales es significativo: un 34.5% del total. Las pensiones proporcionales tienen un peso mayor en las mujeres, que en los hombres: mujeres 41.4% y hombres 32%. Ello se explica en función de trayectorias laborales de mayor inestabilidad en las mujeres.

2. Las pensiones normales (65 años o más) son hoy la modalidad más reducida, o de menor peso: 8.7 % para ambos, incluso menor para las mujeres. El 7.5% de las mujeres que se pensionaron en el 2020 fue por modalidad normal (porcentaje bajo).
3. Los datos anteriores demuestran que la eliminación del retiro anticipado tendrá repercusiones negativas en mujeres y hombres, tratándose de la modalidad hoy más utilizada por ambos para pensionarse. 59% de las nuevas pensiones de hombres fueron anticipadas y 51% de las mujeres en similar condición en el 2020.
4. El 45.5 % de las mujeres que se acogen a la pensión anticipada tienen entre 59 años y 10 meses y 60 años y 7 meses. Esto se explica en tanto la edad de retiro anticipado de las mujeres es a partir de los 59 años y 11 meses con 450 cuotas. No obstante, se tiene también un número importante de mujeres (1.304), que en 2020 se acogieron a la pensión anticipada con edades entre los 60 años y 8 meses y 64 años y 11 meses. Estas posibilidades quedarían eliminadas con la reforma.
5. Un 47% de las mujeres que aplican a la pensión anticipada se ubican en el sector público, 28% en el sector privado y 25% forman parte del sector cuenta propia. Mientras que un 43% de los hombres se ubican en el sector privado, un 30% en el público y un 27% en el sector cuenta propia.
6. Los montos promedios de pensión inicial por retiro anticipado son superiores para las mujeres en comparación con los hombres, tanto en el sector público como en el sector privado. En el sector público el promedio es de 832.142,45 colones para las mujeres y de 710.770,41 colones para los hombres. Únicamente los hombres del sector cuenta propia alcanzan montos promedios de pensión superiores a los montos promedios de las mujeres en dicho sector: 426.043,73 colones hombres versus 342.983,43 colones mujeres.

e. Análisis de simulaciones de escenarios según edad de retiro de las mujeres:

Según los resultados de los ejercicios de simulación de escenarios variando la edad de retiro de las mujeres (62,63,63, 65 años) solicitado por el INAMU a la CCSS, los resultados entregados por la Dirección Actuarial y Económica en el oficio PE-DAE-0623-2021, se resumen en la siguiente tabla:

Situación	MC3 (Agotamiento de la Reserva)	Razón de Solvencia
Propuesta en la Reforma: Mujeres y Hombres a la Edad Normal de Retiro(65)	Extiende en 16 años más respecto del Escenario Base	64.9%
Mujeres a partir de los 64; Hombres a partir de los 65	Extiende en 14 años más respecto del Escenario Base	63.4%
Mujeres a partir de los 63; Hombres a partir de los 65	Extiende en 12 años más respecto del Escenario Base	61.8%
Mujeres a partir de los 62; Hombres a partir de los 65	Extiende en 10 años más respecto del Escenario Base	60.2%

Elaboración por parte de la Dirección Actuarial del CCSS (año 2021).

De acuerdo con lo que se establece en la tabla anterior ninguno de los escenarios propuestos, en donde lo que varía es la edad de retiro de las mujeres, choca con el objetivo general de la propuesta de reforma del RIVM presentada por la CCSS que busca pasar de una razón de solvencia del 48% al 60%.

El cálculo de la razón de solvencia incluye la combinación de un conjunto de medidas paramétricas adicionales a la eliminación del retiro anticipado. Sobre este particular la OIT establece: en su nota técnica *“Cabe destacar que la opción de eliminación o reducción del retiro anticipado, y su diferenciación por sexo, constituye un elemento de entre una variedad de posibles opciones de diseño y cambios paramétricos tendientes al equilibrio financiero de largo plazo.”*

De acuerdo con los escenarios de cálculo elaborados por la CCSS a solicitud del INAMU, si la edad de retiro de los hombres se mantiene en 65 años, pero se permite a las mujeres retirarse anticipadamente, resultan diferentes valores para la razón de solvencia: a los 62 años, del 60.2%; a los 63 años, del 61.8%; a los 64 años del 63.4%; y a los 65 años del 64.9%.”

Sobre estos aspectos la OIT concluye:

“Aún si se considera el escenario de retiro anticipado de la mujer a los 62 años, se alcanzaría el objetivo actuarial de la propuesta planteada por el Equipo Técnico Especializado de la CCSS de lograr una razón de solvencia igual o superior a 60%. Segundo, el impacto marginal en el índice de solvencia de establecer el retiro anticipado solo para las mujeres se ubica en un rango relativamente manejable; así, por ejemplo, si se fija en 62 años, en comparación con hacerlo a los 65 años, ello representa una diferencia relativamente del 7.2% en el valor de la meta del índice de solvencia de eliminación plena del retiro anticipado (la distancia relativa de 60.2% respecto de 64.9%); una edad de anticipo para las mujeres de 63 años, implica un efecto marginal del 4.7% (la distancia relativa de 61.8% respecto de 64.9%). Por tanto, se puede afirmar que existe cierto margen de maniobra para considerar una edad de retiro anticipado diferenciada e inferior para las mujeres.”

Bajo este marco, cabe suponer, que el país puede abrir espacios para el planteamiento de diversos escenarios de reforma que contribuyan al régimen, pero que a la vez no sean regresivos con las mujeres en materia de empleo y seguridad social.

Según la nota técnica antes citada *“la experiencia internacional muestra una gran variedad de prácticas, de modo que cada país establece sus edades de retiro de acuerdo con sus propias características y condiciones nacionales específicas”*

Además señala que, si bien es cierto la tendencia de los sistemas de pensiones maduros es ir aumentando las edades de retiro tanto en hombres como en mujeres, esto viene acompañado con una equiparación gradual de las condiciones de retiro entre hombres y mujeres Al respecto establece: *“Una tendencia paralela, más marcada en los países con legislaciones en seguridad social más avanzadas, es hacia la introducción de acciones afirmativas para compensar las bien conocidas inequidades de género que perjudican las condiciones de jubilación de las mujeres, causadas frecuentemente por salarios más bajos o mayor proporción de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, carreras laborales y contributivas más cortas y niveles de beneficio inferiores en comparación con las de los hombres.”*

² Ver anexo 2. Criterio técnico de la OIT realizado a partir de la solicitud formal realizada por el INAMU y el Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social.

La nota técnica de la OIT respalda la posibilidad de que en los sistemas de pensiones se realicen acciones afirmativas hacia las mujeres en reconocimiento de las diferencias y características de las trayectorias laborales descritas anteriormente.

f. Compromisos nacionales e internacionales que tiene el Estado costarricense en materia de Seguridad Social:

El Estado costarricense debe responder a una serie de compromisos internacionales en materia de seguridad social plasmados en un promedio de 12 instrumentos internacionales y nacionales como:

La Política nacional para la Igualdad Efectiva entre hombre y mujeres (2018-2030), La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, El Consenso de Brasilia (11 Conf. Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Cepal 2010), entre otras, que comprometen al Estado costarricense a partir del reconocimiento de factores de interseccionalidad y condiciones de género, con el fin de evitar la discriminación contra la mujer en materia de seguridad social (ver anexo 3).

Estos compromisos no pueden ser obviados por el Estado costarricense y sus instituciones quienes son los garantes de asegurar la aplicación de políticas públicas orientadas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género.

iii. PROPUESTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.

Tomando en consideración los argumentos antes expuestos y basándonos en los siguientes principios, a saber:

- a. El RIVM de la CCSS debe partir del reconocimiento de las afectaciones diferenciadas en hombres y mujeres de las medidas y reformas propuestas con el objetivo de que dicha institución del Estado responda a las Políticas Nacionales y compromisos internacionales en materia de Igualdad y equidad de género, proponiendo reformas que coadyuven en un sistema de Seguridad Social más inclusivo e igualitario que combine las reformas normativas con políticas y acciones diferenciadas que contribuyan a la disminución de las brechas entre hombres y mujeres.
- b. Para disminuir las desigualdades, el RIVM debe partir del principio de solidaridad, es decir debe contar con un sistema solidario que permita la incorporación de elementos redistributivos entre personas con diferentes trayectorias laborales y socioeconómicas.
- c. No se puede penalizar a las mujeres por las características de sus trayectorias laborales cuando estas son producto de problemas estructurales que las trascienden y que resolverlos es responsabilidad de todos los actores: del Estado, la empresa privada y la sociedad civil, las organizaciones, entre otros.

Se propone la siguiente medida:

Establecer una acción afirmativa dirigida únicamente a las mujeres de manera que ellas puedan acceder a una pensión anticipada a la edad de 62 años, esto en reconocimiento a los elementos arriba desglosados.

Esta medida debe ser de carácter permanente, sujeta a modificación de acuerdo con el avance de la Caja Costarricense del Seguro Social en el establecimiento de medidas compensatorias que se apliquen a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres y que les permitan disfrutar, en igualdad de condiciones que los hombres, el derecho a la jubilación.

Desde el criterio técnico del INAMU, se recomienda que algunas de las medidas compensatorias no paramétricas que la CCSS debe trabajar en un mediano y largo plazo son:

1. Acreditar a las mujeres tiempos de contribución por los períodos de maternidad y cuidados de miembros familiares (Chile ha adoptado tales medidas en la reforma del 2008, Alemania también las tiene);
2. Revisar lo establecido en la Ley 7756 Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas debido a que actualmente las personas que piden licencias para fase terminal ven afectados sus cuotas cotizadas para la pensión. La mayoría de estas personas, son mujeres.
3. Distribución diferenciada de cuotas, en donde se establezcan cuotas más bajas que reconozcan la brecha salarial de las mujeres que actualmente, según el Estado de la Nación, oscila entre el 13 y 17 %.
4. Mejorar las reglas de beneficios de maternidad y paternidad, extendiendo el período de licencia, aumentando el compartir de las tareas de cuidado por el niño recién nacido, y protegiendo el empleo femenino para que las madres puedan retomar su trayectoria laboral después de la maternidad;
5. Mejorar beneficios familiares, para que tener hijos no sea riesgo de pobreza;
6. Buscar eliminar cualquiera obstáculo a que las mujeres puedan tener acceso a pensiones no contributivas (por ejemplo, si en el régimen no contributivo hay una prioridad para jefes de hogar, frecuentemente son los hombres los titulares, actualmente hay un 25% de hombres que no tienen seguro no contributivo frente a un 65% de mujeres, según datos de OIT).
7. Se recomienda revisar la edad para acceder a la pensión no contributiva de tal manera que se equipare o acerque afirmativamente con la edad mínima de pensión que se defina finalmente para consolidar el derecho en el IVM. La sociedad y el Estado debe reconocer el aporte económico dado al país por parte de las mujeres, producto de sus responsabilidades en las tareas de cuidados que como se mencionó anteriormente, de acuerdo con los resultados del BCCR, el valor económico del TDNR 2017 es del 25.3% del Producto Interno Bruto, lo que representa un monto de 8,3 Billones de colones. De esta cantidad, 5,9 Billones de colones los aportan las mujeres (18,0%) y 2,4 Billones de colones los aportan los hombres (7,3%).
8. Trabajar los aspectos relacionados con la formalización de las mujeres de manera que se aproveche el bono de género. Sobre este punto, cabe mencionar que según estimaciones de Martínez-Gómez, Miller y Saad (2013) el dividendo de género para Latinoamérica es igualmente grande que el primer dividendo demográfico. Por lo anterior, la mayor parte de las oportunidades del dividendo de género provienen de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral³. Así mismo, según datos del Estado de la Nación (2018) la pobreza total del país se reduciría a la mitad si se empleara, en condiciones de formalidad, a las mujeres hoy desocupadas, en subempleo o empleos informales.

³ Rivero y Pederzini, 2014.

9. Otras medidas están relacionadas con ampliar la cobertura de aseguramiento contributivo de las mujeres en su diversidad. El modelo de aseguramiento debería centrarse en las personas y reconocer las diferencias entre las mujeres y los hombres y sus condiciones reales para la generación de ingresos por razones de género y socioeconómicas y culturales. Por ejemplo, considerar sectores económicos cuyo momento de temporada es alto y por ende genera ingresos importantes durante un periodo de tiempo versus cuando se da la situación contraria en que se ven reducidos esos ingresos permitiendo una modalidad de pago del seguro ajustada a esas realidades.
10. Impulsar la modalidad de aseguramiento colectivo, lo cual podría ser una vía para grupos de mujeres asociadas por actividades económicas. De acuerdo con los datos enviados por la Gerencia de Pensiones, en el 2020, solamente 23 mujeres fueron aseguradas bajo esta modalidad frente a 201 hombres.

Sobre la posibilidad de trabajar en estas medidas compensatorias, la OIT también manifiesta: *“Una gran parte de las inequidades de género puede ser compensada por medio del diseño de los sistemas de pensiones. Existe una tendencia a nivel internacional hacia el reconocimiento de la necesidad de introducir ajustes a los sistemas de pensiones para eliminar tales inequidades, en particular aquellas causadas por la desventaja femenina en el mercado de trabajo y por la responsabilidad diferenciada en el trabajo de cuidado.*

iv. VALOR SOCIAL DE LA PROPUESTA HECHA POR EL INAMU:

El compromiso país de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, social, político y económico, no debe ser tarea exclusiva del INAMU, sino que requiere del compromiso de la Institucionalidad pública en su conjunto y de actores del sector privado y la ciudadanía.

Es tarea del Estado costarricense y una deuda pendiente, la visibilización, y reconocimiento del aporte que hacen las mujeres al desarrollo económico del país por medio de las labores de cuidados y trabajo doméstico no remunerado que son las que permiten que el mundo productivo se desarrolle. Como ya se mencionó, cobra relevancia el dato del Banco Central de Costa Rica que, en el 2017, calculo la cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado en un 25,3% del PIB.

El INAMU apela al compromiso que siempre ha mostrado la CCSS en atender desde una visión integral las problemáticas de distintos grupos para acceder a la seguridad social, y en especial, la comprensión que tiene sobre las mujeres que constituyen el 50% de nuestra población.

Nos referimos a un asunto de justicia social frente al cual, invitamos a la CCSS a que se sume a este esfuerzo país por mejorar las condiciones de vida de las mujeres diversas y hacer eco del emblema de Naciones Unidas de “No dejar a nadie atrás”.

ANEXO 1.

Cuadros sobre características de personas pensionadas de manera anticipada, año 2020.

Cuadro 1: Rango de edad de la persona que se acoge a la pensión anticipada, según sexo. Año 2020

Edad	Hombre		Mujer		Total	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
59 años y 10 meses – 60 años y 7 meses	1	0	1090	45.5	1091	11.7
60 años y 8 meses – 61 años y 4 meses	1	0	187	7.8	188	2
61 años y 5 meses – 62 años y 1 meses	3400	49	144	6	3544	38
62 años y 2 meses – 62 años y 11 meses	1286	18.6	207	8.6	1493	16
62 años y 12 meses – 63 años y 8 meses	718	10.4	185	7.7	903	9.7
63 años y 9 meses – 64 años y 5 meses	781	11.3	298	12.4	1079	11.6
64 años y 6 meses – 64 y 11 meses	732	10.6	283	11.8	1015	10.9
TOTAL	6919	100	2394	100	9313	100

Cuadro 2: Clase de patrono de la persona que se acoge a la pensión anticipada, según sexo. Año 2020

Clase Patrono	Hombre		Mujer		Total	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Asegurado voluntario	661	10	386	16	1047	11
Convenios	201	3	23	1	224	2
Empresa Privada	2959	43	634	26	3593	39
Gobierno	593	9	373	16	966	10
Institución pública financiera	111	2	52	2	163	2
Institución pública no financiera	517	7	91	4	608	7
Instituciones descentralizadas no empresariales	579	8	493	21	1072	12
Municipalidad	227	3	44	2	271	3
Órganos desconcentrados	66	1	63	3	129	1
Servicio exterior	10	0	6	0	16	0
Servicio doméstico	18	0	48	2	66	1
Trabajador independiente	977	14	181	8	1158	12
TOTAL	6919	100	2394	100	9313	100

Cuadro 3: Sector de la persona que se acoge a la pensión anticipada, según sexo. Año 2020

Sector	Hombre		Mujer		Total	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Sector público	2103	30	1122	47	3225	35
Sector privado	2977	43	682	28	3659	39
Cuenta propia	1839	27	590	25	2429	26
Total	6919	100	2394	100	9313	100

Cuadro 4: Monto promedio de la pensión inicial por retiro anticipado, según sector y sexo. Año 2020

Sector	Promedio colones
Sector Público	
Mujer	832.142,45
Hombre	710.770,41
Sector Privado	
Mujer	432.756,74
Hombre	407.959,21
Sector Cuenta Propia	
Mujer	342.938,43
Hombre	426.043,73



Anexo 2 Criterio Técnico OIT

Nota técnica

Comentarios a las propuestas de fortalecimiento del seguro de IVM de la CCSS y su impacto en las condiciones de retiro de las mujeres

Preparada por:
Sergio Velasco y Fabio Durán
Departamento de Protección Social, OIT

Ginebra, 16 de julio de 2021

Esta nota se prepara en atención a la carta MCM-0004-2021 de 13 de julio de 2021, dirigida a la OIT por la Ministra de la Condición de la Mujer y el Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social de Costa Rica, mediante la cual se solicita a la OIT emitir opinión respecto de varios documentos relacionados con diferentes propuestas de fortalecimiento del seguro de IVM de la CCSS, y su impacto en las condiciones de retiro de las mujeres. Es importante señalar que, debido a la premura de la solicitud, la nota fue elaborada con la información proporcionada al efecto, la cual resulta limitada para realizar un análisis más detallado. Por tanto, el alcance de esta nota se limita al análisis de algunos aspectos generales de la propuesta; un análisis de mayor profundidad requeriría mucho más tiempo adicional y acceso a mucha mayor cantidad de información.

Con objeto de orientar el análisis, los aspectos abordados en esta nota se refieren exclusivamente a la propuesta elaborada por el Equipo Técnico Especializado de la CCSS, la cual parece consistente con la propuesta de UCCAEP y con la del Comité de Vigilancia del seguro de IVM. De dicha propuesta se derivan los puntos comentados a continuación.

1. Edad de retiro y anticipo

La propuesta en relación con la edad de retiro es *“Eliminar el retiro anticipado y mantener la edad normal en 65 años”*. De acuerdo con esta propuesta, las mujeres ya no tendrían derecho a retirarse a partir de los 59 años 11 meses, y los hombres ya no podrían retirarse anticipadamente a los 61 años con 11 meses de edad, sino que ambos tendrían que esperar hasta la edad normal de retiro vigente de 65 años.

En relación con la manera en que se propone implementar dicho cambio, se propone *incluir un transitorio que inicie en el año 2025, aumentando un año en la edad requerida para ejercer el anticipo, por cada año de tiempo transcurrido*.

En referencia a las edades de retiro propuestas, el Convenio núm. 102⁴ art. 26, párrafo 2, establece que la edad establecida para vejez no debe exceder los 65 años. Por lo tanto, la propuesta del Equipo Técnico de la CCSS cumple con las condiciones del Convenio, debido a que ninguna de las edades propuestas sobrepasa los 65 años.

A propósito, la experiencia internacional muestra una gran variedad de prácticas, de modo que cada país establece sus edades de retiro de acuerdo con sus propias características y condiciones nacionales específicas. En la medida en que los sistemas de pensiones van madurando, y que la expectativa de vida aumenta, generando presiones sobre los costos de los sistemas de pensiones, la tendencia observada a nivel mundial es

⁴ Costa Rica ratificó el Convenio núm. 102 el 16 de marzo de 1972 aceptando las partes II y de la V a la X.

hacia el aumento de las edades de retiro, así como hacia la equiparación gradual de las condiciones de retiro entre hombres y mujeres.

Una tendencia paralela, más marcada en los países con legislaciones en seguridad social más avanzadas, es hacia la introducción de acciones afirmativas para compensar las bien conocidas inequidades de género que perjudican las condiciones de jubilación de las mujeres, causadas frecuentemente por salarios más bajos o mayor proporción de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, carreras laborales y contributivas más cortas y niveles de beneficio inferiores en comparación con las de los hombres.

Al final de esta nota técnica se anexa un cuadro estadístico que presenta una fotografía internacional de las edades de retiro y condiciones de anticipo por sexo, región y país, evidenciando la referida diversidad de prácticas internacionales. La información muestra una frecuencia significativa en la existencia de condiciones diferenciadas en la edad de retiro y condiciones de anticipo entre hombres y mujeres, independientemente de la región y del nivel de desarrollo de los sistemas de protección social. Se observa también que en una significativa cantidad de países no existe la opción del retiro anticipado. Se puede afirmar que la situación vigente a nivel internacional refleja el resultado de una compleja combinación de elementos culturales, demográficos, económicos y políticos, así como respuestas diferenciadas de los países en cuanto al diseño.

Algunas combinaciones observadas en el contexto internacional incluyen (en todos los casos de diferenciación, la ventaja es en favor de las mujeres):

- a) Edades de retiro equiparadas por sexo, sin retiro anticipado
- b) Edades de retiro no equiparadas por sexo, sin retiro anticipado
- c) Edades de retiro equiparadas por sexo, con retiro anticipado equiparado por sexo
- d) Edades de retiro equiparadas por sexo, con retiro anticipado diferenciado por sexo
- e) Edades de retiro no equiparadas por sexo, con retiro anticipado diferenciado por sexo.

2. Gradualidad

La gradualidad de los ajustes es un elemento crítico. En general, las propuestas de cambios más abruptos afectan con mayor severidad las expectativas de derecho de los individuos y por tanto son menos deseables, y tienden a generar una mayor oposición política. En general, resulta conveniente que las personas afiliadas que están muy próximas de consolidar el derecho a la jubilación, sean sujetas de un ajuste nulo o más reducido en la edad de retiro.

3. Efecto del anticipo en la razón de solvencia

El indicador “razón de solvencia” es utilizado en el estudio de la CCSS para analizar la sostenibilidad del régimen de IVM en el largo plazo, y *grosso modo* se refiere al porcentaje que representa el valor presente de los ingresos totales futuros del régimen, respecto del valor presente de los gastos totales futuros, utilizando una metodología de grupo abierto⁵. Calculado de esta manera, el escenario base de la valuación actuarial de la CCSS al 2018 arrojó una razón de solvencia de 48.3%, lo cual indica que, si las hipótesis de proyección se cumplen, habrá recursos para hacer frente al 48.3% de las obligaciones del Régimen IVM durante el periodo de proyección considerado.

⁵ La metodología de grupo abierto considera que se incorporan nuevos participantes en las proyecciones, según ciertas hipótesis de cobertura y ciertos parámetros biométricos, demográficos, económicos y financieros futuros que pueden afectar los resultados del ejercicio.

La razón de solvencia de la propuesta del Equipo Técnico Especializado de la CCSS, consistente en la eliminación del retiro anticipado para ambos sexos, resulta en un valor del 64.9%. Su cálculo incluye la combinación de un conjunto de medidas paramétricas adicionales a la eliminación del retiro anticipado. Cabe destacar que la opción de eliminación o reducción del retiro anticipado, y su diferenciación por sexo, constituye un elemento de entre una variedad de posibles opciones de diseño y cambios paramétricos tendientes al equilibrio financiero de largo plazo.

De acuerdo con los escenarios de cálculo elaborados por la CCSS a solicitud del INAMU, si la edad de retiro de los hombres se mantiene en 65 años, pero se permite a las mujeres retirarse anticipadamente, resultan diferentes valores para la razón de solvencia: a los 62 años, del 60.2%; a los 63 años, del 61.8%; a los 64 años del 63.4%; y a los 65 años del 64.9%.

A partir de estos resultados, se pueden derivar algunas conclusiones generales. Primero, aún si se considera el escenario de retiro anticipado de la mujer a los 62 años de edad, se alcanzaría el objetivo actuarial de la propuesta planteada por el Equipo Técnico Especializado de la CCSS de lograr una razón de solvencia igual o superior a 60%. Segundo, el impacto marginal en el índice de solvencia de establecer el retiro anticipado solo para las mujeres se ubica en un rango relativamente manejable; así, por ejemplo, si se fija en 62 años, en comparación con hacerlo a los 65 años, ello representa una diferencia relativamente del 7.2% en el valor de la meta del índice de solvencia de eliminación plena del retiro anticipado (la distancia relativa de 60.2% respecto de 64.9%); una edad de anticipo para las mujeres de 63 años, implica un efecto marginal del 4.7% (la distancia relativa de 61.8% respecto de 64.9%). Por tanto, se puede afirmar que existe cierto margen de maniobra para considerar una edad de retiro anticipado diferenciada e inferior para las mujeres.

4. Medidas compensatorias para la equidad de género

Una gran parte de las inequidades de género puede ser compensada por medio del diseño de los sistemas de pensiones. Existe una tendencia a nivel internacional hacia el reconocimiento de la necesidad de introducir ajustes a los sistemas de pensiones para eliminar tales inequidades, en particular aquellas causadas por la desventaja femenina en el mercado de trabajo y por la responsabilidad diferenciada en el trabajo de cuidado. En la región de América Latina, algunos países han dado pasos en esta dirección, ya sea mediante el reconocimiento de un cierto periodo de cotización o un bono por cada hijo nacido vivo; en Uruguay se reconoce un año de cotización, mientras que en Chile se otorga un bono por cada hijo nacido vivo. Mediante la compensación económica por casos de divorcio, medida que reconoce los derechos de uno de los cónyuges cuando éste haya sido perjudicado por la separación; en Chile el saldo de la cuenta individual para el retiro se divide entre los dos cónyuges si un juez así lo determina. O a través del reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado; en Ecuador, el aseguramiento del trabajo doméstico no remunerado recibe subsidio estatal.

5. Fórmula de cálculo

La propuesta analizada introduce una modificación en la base de cálculo de los beneficios. Actualmente la prestación se calcula utilizando los 240 últimos salarios mensuales (20 años). La propuesta es cambiar el cálculo utilizando el promedio de los mejores 300 salarios de toda la carrera laboral, es decir 25 años cotizados. En relación con este aspecto, la información suministrada a la OIT no es suficiente para realizar un análisis específico para el caso del IVM de la CCSS. Con base en la experiencia internacional, se puede afirmar que la base de cálculo propuesta se espera que genere incentivos favorables hacia la declaración del salario completo a lo largo de toda la carrera contributiva, así como un efecto redistributivo favorable a las personas con ingresos laborales más bajos, en general hombres y mujeres con empleos menos calificados y con carreras salariales más planas o decrecientes en los años finales de aporte.

6. Anexo. Edad de jubilación legal y general por país, región y subregión, último año disponible

Región, Subregión, País	Edad legal de jubilación		Edad de jubilación anticipada general	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Africa				
<i>África del Norte</i>				
Argelia	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Egipto	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Libia	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Marruecos	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Sudán	65	65	50	50
Túnez	60	60	55	55
<i>África Sub Sahariana</i>				
Angola	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Benín	60	60	55	55
Botsuana	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Burkina Faso	56	56	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Burundi	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Cabo Verde	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Camerún	60	60	50	50
República Centroafricana	60	60	55	55
Chad	60	60	55	55
Congo	57	57	52	52
Congo, República Democrática del	65	60	55	55
Costa de Marfil	60	60	55	55

Yibuti	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Guinea Ecuatorial	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Eswatini	50	50	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Etiopía	60	60	55	55
Gabón	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Gambia	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Ghana	60	60	55	55
Guinea	55	55	50	50
Guinea-Bissau	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Kenia	60	60	50	50
Lesotho	70	70	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Liberia	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Madagascar	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Malawi	50	50	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Malí	58	58	53	53
Mauritania	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Mauricio	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada

Mozambique	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Namibia	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Níger	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Nigeria	50	50	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Ruanda	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Santo Tomé y Príncipe	62	62	sin jubilación anticipada	57
Senegal	55	55	53	53
Seychelles	63	63	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Sierra Leona	60	60	55	55
Sudáfrica	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada

Tanzania, República Unida de	60	60	55	55
Togo	60	60	55	55
Uganda	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Zambia	55	55	50	50
Zimbabue	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Américas				
<i>América Latina y el Caribe</i>				
Antigua y Barbuda	62	62	60	60
Argentina	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Aruba	62.5	62.5	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Bahamas	65	65	60	60
Barbados	67	67	60	60
Belice	65	65	60	60
Bermudas	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Bolivia, Estado Plurinacional de	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Brasil	urban workers 65	urban workers 60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Islas Vírgenes Británicas	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Chile	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Colombia	62	57	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Costa Rica	65	65	62	60
Cuba	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Dominica	64	64	60	60
República Dominicana	60	60	55	55
Ecuador	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
El Salvador	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Granada	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Guatemala	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Guyana	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Haití	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Honduras	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Jamaica	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
México	68	68	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada

Nicaragua	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Panamá	62	57	60	55
Paraguay	60	60	55	55
Perú	65	65	55	50
San Cristóbal y Nieves	62	62	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Santa Lucía	65	65	60	60
San Vicente y las Granadinas	62	62	60	60
Surinam	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Trinidad y Tobago	flexible	flexible	flexible	flexible
Uruguay	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Venezuela, República Bolivariana de	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
<i>América del Norte</i>				
Canadá	65	65	60	60
Estados Unidos	66	66	62	62
<i>Estados Árabes</i>				
Bahrein, Reino de	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Jordania	60	55	45	45
Kuwait	53	53	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Líbano	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Omán	60	55	45	45
Qatar	60	60	40	40
Arabia Saudí	58	53	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
República Árabe Siria	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Yemen	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
<i>Asia y Pacífico</i>				
<i>Sudeste de Asia y Pacífico</i>				
Australia	65.5	65.5	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Brunei Darussalam	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Camboya	no programme	no programme	no programme	no programme
China	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada

Fiji	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Hong Kong, China	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Indonesia	56	56	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Japón	65	65	60	60
Kiribati	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada

Corea, República de	61	61	57	57
República Democrática Popular de Laos	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Malasia	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Islas Marshall	61	61	55	55
Micronesia	65	65	60	60
Myanmar	no programme	no programme	no programme	no programme
Nueva Zelanda	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Palau	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Papúa Nueva Guinea	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Filipinas	60	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Samoa	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Singapur	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Islas Salomón	50	50	40	40
Taiwán, China	61	61	56	56
Tailandia	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Vanuatu	55	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Vietnam	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
<i>Asia Sur</i>				
Bangladesh	65	62	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Bután	56	56	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
India	58	58	50	50
Irán, República Islámica de	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Nepal	58	58	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Pakistán	60	55	55	50
Sri Lanka	55	50	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Europa y Asia Central				
<i>Asia Central y Occidental</i>				

Armenia	63	63	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Azerbaiyán	63.5	60.5	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Chipre	65	65	63	63
Georgia	65	60	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Israel	70	68	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Kazajstán	63	58.5	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Kirguistán	63	58	60	55
Tayikistán	63	58	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Turquía	60	58	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Turkmenistán	62	57	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Uzbekistán	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
<i>Europa del Este</i>				
Bielorrusia	61	56	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Bulgaria	64.08	61.17	63.08	60.17
Chequia	63.17	62.67	60.17	59.67
Hungría	63.5	63.5	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Moldavia, República de	62.33	57.5	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Polonia	65	60	60	55
Rumanía	65	60.75	60	55.75
Federación de Rusia	60	55	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Eslovaquia	62.38	62.38	60.38	60.38
Ucrania	60	58	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
<i>Europa del Norte, del Sur y del Oeste</i>				
Albania	65	60.66	62	57.66
Andorra	65	65	61	61
Austria	65	60	62	58
Bélgica	65	65	63	63
Croacia	65	62	60	57
Dinamarca	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Estonia	63.5	63.5	60.5	60.5
Finlandia	65	65	63	63
Francia	62	62	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Alemania	65.58	65.58	63	63
Grecia	67	67	62	62
Guernsey	65	65	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Islandia	67	67	65	65

Irlanda	66	66	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Isla de Man	65	63	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Italia	66.58	66.58	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Jersey	65	65	63	63
Letonia	63.25	63.25	61.25	61.25
Liechtenstein	65	65	60	60
Lituania	63.67	62.33	58.67	57.33
Luxemburgo	65	65	60	60
Malta	62	62	61	61
Mónaco	65	65	60	60
Países Bajos	66	66	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada
Noruega	67	67	62	62
Portugal	66.33	66.33	60	60
San Marino	65	65	57	57
Serbia	65	62	60	56
Eslovenia	65	64	60	59.67
España	65.5	65.5	61.5	61.5
Suecia	flexible	flexible	flexible	flexible
Suiza	65	64	63	62
Reino Unido	65	63	sin jubilación anticipada	sin jubilación anticipada

Fuente: AISS, [Social Security Programs throughout the World.](#)

Anexo 3.

Tabla de compromisos internacionales en materia de Seguridad social.

INSTRUMENTO	SISTEMA DE NACIONES UNIDAS
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	<p><i>Artículo 22</i> Toda persona (...) tiene derecho a la seguridad social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional (...) y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.</p>
Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966)	<p><i>Artículo 3</i> Los Estados Parte se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.</p> <p><i>Artículo 7.</i> Los Estados Parte (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social. Proclamada, 1969	<p><i>Artículo 11</i> a) La provisión de (...) seguros sociales para todas aquellas personas que por enfermedad, invalidez o vejez no puedan ganarse la vida, temporal o permanentemente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el debido nivel de vida a estas personas, a sus familias y a quienes estén a su cargo;</p>

<p>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW</p>	<p>Art. 1. DEFINICION DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Art. 2. Políticas encaminadas a eliminar la discriminación contra la Mujer (Directa e indirecta) Recomendación General 28 del Comité de la CEDAW Interseccionalidad: La discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores, como la raza, etnia, religión, creencias, orientación sexual etc. Artt. 11 Medidas para eliminar la discriminación en el empleo y asegurar los mismos derechos a la seguridad social, jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar.</p>
<p>1. DECLARACIÓN DE ACAPULCO Resolución N°. 113 CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL Acapulco (México) 19-21 de noviembre de 1992 Declara</p>	<p>Segundo.- La protección social lejos de disminuir, deberá incrementarse con vistas a cumplir sus objetivos originales y atenuar aquellos efectos negativos que resultan de la reconversión económica, en especial a los grupos más vulnerables de la sociedad, en particular mujeres, minusválidos, poblaciones indígenas y tribales y la población de ingresos medios que han sufrido el mayor impacto; así como la importancia de los actuales programas de Seguridad Social como base y punto de partida para el establecimiento de redes de seguridad que ofrezcan respuesta a estos grupos.</p>
<p>Consenso de Quito (10 Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Cepal 2007)</p>	<p>Acuerda: Implementar <u>sistemas públicos integrales de seguridad social, con acceso y coberturas universales</u>, articulados a un amplio espectro de políticas públicas y capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres;</p>
<p>Consenso de Brasilia (11 Conf. Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Cepal 2010)</p>	<p>Promover <u>la reformulación de los sistemas previsionales nacionales, a fin de incluir en su cobertura a las trabajadoras insertas en el mercado informal, las productoras familiares campesinas, las trabajadoras autónomas y las trabajadoras domésticas</u>, las distintas formas de familia, incluyendo las parejas del mismo sexo, y las mujeres que se dediquen a actividades relacionadas con el cuidado</p>
<p>Consenso de Santo Domingo (12 Conf. Regional de la Mujer en América Latina y el Caribe (Cepal 2013)</p>	<p>Lograr <u>la consolidación de sistemas públicos de protección y seguridad social con acceso y cobertura universal, integral y eficiente, mediante financiamiento solidario, unitario y participativo, basados en el principio de solidaridad</u> y articulados con un amplio espectro de políticas públicas que garanticen el bienestar, la calidad de vida y un retiro digno, fortaleciendo el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres (...)</p>

<p>R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) Adopción: Ginebra, 101ª reunión CIT (14 junio 2012)</p>	<p>La seguridad social es un derecho humano, una necesidad económica y social para el desarrollo y el progreso.</p> <p>Los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, deberían aplicar los siguientes principios: universalidad de la protección, basada en la solidaridad social, derecho a las prestaciones prescrito por la legislación nacional, respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de seguridad social, gestión financiera y administración sanas, responsables y transparentes, sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad.</p> <p>Los Estados deberían movilizar recursos a fin de asegurar la sostenibilidad financiera, fiscal y económica de los pisos de protección social nacionales, tomando en consideración la capacidad contributiva de los distintos grupos de población.</p>
<p>C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social Ratificado por Costa Rica 1972 en las partes II y V-X.</p>	<p>Parte V. Prestaciones de Vejez</p> <p>Se deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.</p> <p>La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años, salvo capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.</p>
<p>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración</p>	<p>Las diferencias entre las tasas de remuneración, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>
<p>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificado por Costa Rica 01 marzo 1962)</p>	<p>Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.</p>