

Informe Azul

del Régimen de Capitalización Colectiva

I. Presentación del Informe

El presente informe es un esfuerzo de la Administración de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA) y de su Junta Directiva con el fin de informar sobre la situación actuarial, financiera y demográfica del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC).

Para este año 2020, el RCC cumple 28 años de existencia. La cual no ha tenido un camino fácil en especial durante los años noventa, donde ciertas leyes y momentos históricos pusieron en jaque el Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Sin embargo, por medio de las luchas y movimientos de los trabajadores de la educación, podemos celebrar orgullosos, de contar al día de hoy con un régimen estable, donde no se deben descuidar los retos actuales y futuros que enfrenta el RCC. Un evento que se ha suscitado en este 2020, es el reto de la pandemia por Covid-19, que ha afectado a muchos trabajadores de la educación y la economía del país en general. Este fenómeno no se esperaba, en la sana Administración que JUPEMA tiene con el fondo del RCC se ha analizado y tomado medidas para disminuir los riesgos asociado a la pandemia y su impacto en el régimen.

El informe azul es un trabajo único en Costa Rica para informar directamente a los afiliados y afiliadas, en una manera coloquial y resumida, la situación actual del Régimen Capitalización Colectiva, sistema que se enmarca dentro de la seguridad social de Costa Rica y forma parte del primer pilar del Sistema de Pensiones costarricense. Este informe tiene los siguientes tres objetivos:

1. Mostrar la información de manera transparente para el conocimiento de los futuros y actuales beneficiarios del Régimen de Capitalización Colectiva.
2. Indicar por medio de un lenguaje accesible y práctico los resultados de las valuaciones actuariales que realiza la Administración del Régimen.
3. Concientizar a la población del Magisterio Nacional afiliada al RCC de los futuros y actuales beneficiarios, sobre los desafíos que enfrenta este Régimen y como la Administración busca disminuir los riesgos asociados a estos.

Si desea conocer más sobre el Régimen de Capitalización Colectiva puede acercarse a cualquiera de nuestras oficinas y con gusto le atenderemos, enviar sus consultas por medio de la página web: www.juntadepensiones.cr o llamar al 2284-6500.

II. Régimen de Capitalización Colectiva

2.1. ¿Qué es el RCC?



El Régimen de Capitalización Colectiva (RCC). Es un régimen que se encuentra dentro del primer pilar del Sistema Nacional de Pensiones de Costa Rica. Dentro de este pilar también se encuentran el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), el Fondo de Pensiones y Jubilaciones del

Poder Judicial (PJ), el Fondo de Pensiones del Benemérito Cuerpo de Bomberos y la Dirección Nacional de Pensiones (RTR, entre otros). El **primer pilar** acoge a todo ciudadano costarricense o extranjero que se encuentre dentro de la planilla de una institución en territorio nacional y está obligado a cotizar para alguno de los regímenes indicados, esto según lo dispongan las leyes costarricenses. Los aportes son de carácter solidario y colectivo.

En el **segundo pilar**, se ubican las Operadoras de Pensiones Complementarias (OPC), que administran fondos de pensión complementaria, de contribución obligatoria, y sus aportes son individuales y privados. Algunas OPC son las siguientes: BN Vital, BCR Pensiones, Vida Plena, OPC CCSS, BAC Pensiones, Popular Pensiones entre otras. Además en este pilar se incluyen los fondos de jubilación de ciertas instituciones públicas.

En el **tercer pilar** se ubican las Pensiones Complementarias Voluntarias, que consiste en un ahorro voluntario que realiza el trabajador antes de la jubilación en alguna OPC de las mencionadas en el párrafo anterior.

Y por último el **cuarto pilar**, se denomina como el Régimen no Contributivo y es una ayuda a quienes quedaron desprotegidos de los tres pilares anteriores y se ubican en condiciones de pobreza extrema.

2.2. ¿Quiénes pertenecen al RCC?

Todos los trabajadores que ingresaron a laborar al Magisterio Nacional, tanto profesores, misceláneos, oficiales de seguridad, personal administrativo, entre otros, nombrados por primera vez a partir del 15 de julio de 1992.*



Las personas que iniciaron a laborar antes del 15 de julio de 1992, pertenecen al Régimen Transitorio de Reparto, este está a cargo del presupuesto nacional y actualmente no acepta nuevos afiliados (cerrado)

* A excepción de los misceláneos, oficiales de seguridad y personal administrativo que hayan ingresado a laborar por primera vez del 13 de julio de 1995 al 23 de abril de 2009.

2.3. ¿Cómo se financia el RCC?



El Régimen se financia de los aportes obligatorios de la cuota tripartita, la cual es ligada al salario recibido y reportado de cada trabajador en alguna institución del Magisterio Nacional. El

porcentaje de cotización es de 16.16%, cuyo aporte se distribuye en un 8% por el obrero o trabajador, 6.75% por el patrono o empleador y 1.41% por el estado.

Junto con las cotizaciones, también el RCC se financia por los rendimientos ganados que producen las inversiones que realiza JUCEMA en el sistema financiero y bursátil costarricense, junto con intereses captados de los créditos que se otorgan a todos los trabajadores y pensionados del Magisterio Nacional.

2.4. ¿Quiénes conforman la Junta Directiva de JUPEMA?

La Junta Directiva está compuesta por representantes de siete organizaciones magisteriales. Cada uno es nombrado por un período de cuatro años. A Noviembre de 2019 está constituida por:

- Presidente: Lic. Adalberto Villalobos Morales, representante de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP).
- Vicepresidente: Prof. Greivin Barrantes Víquez, representante de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE).
- Secretario: M.Sc. Carlos Retana López, representante del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (COLYPRO).
- Vocal I: M.Sc. Elvira Solano Torres, representante de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE-Sindicato).
- Vocal II: Bach. María del Carmen Molina Ballesterero, representante de la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP).
- Vocal III: Lic. Israel Pacheco Barahona, representante de las Organizaciones Laborales de las Instituciones Estatales de Educación Superior (OLIES), conformadas por AFITEC, SINDEU, SITUN, UNE-UNED Y UTN.
- Vocal IV: M.Sc. Edgardo Morales Romero, representante del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).

III. Cálculo de una pensión por jubilación en el RCC

Un trabajador que toda su vida productiva ha laborado con el Magisterio Nacional adquiere el derecho de la pensión por vejez, en el momento en que cumpla dos requisitos: una edad determinada y un número de cotizaciones.

El Artículo 11 del Reglamento del RCC, indica que la edad mínima en que los trabajadores afiliados al RCC, pueden acogerse a una pensión por vejez es de 55 años de edad, siempre y cuando registren al menos 396 cotizaciones, en su cuenta individual. Posteriormente, el requisito de cotizaciones disminuye conforme aumenta la edad del trabajador, a los 56 años necesitaría al menos 384 y así sucesivamente hasta superar los 65 años donde se requieren solamente 180 cuotas. (Ver anexo 1: Tabla de retiro)

Cuando el trabajador en periodos que no haya cotizado para el RCC, pero trabajó en labores fuera de educación, puede solicitar que se le reconozcan los aportes realizados en otros regímenes para completar los requisitos de una pensión por vejez. Para solicitar este reconocimiento debe contar con un mínimo de 180 cotizaciones en el RCC si la edad es mayor o igual a 63 años y 7 meses, o con 240 si su edad es menor a la mencionada.

Otra situación, que puede ocurrir, es cuando el trabajador tiene cotizaciones en otro régimen laboradas en puestos de educación, pero son producto de un error patronal al momento de reportar los salarios; en estos casos el trabajador podrá solicitar el traslado de cotizaciones en cualquier momento. Es importante señalar que en esta situación se le generará una deuda al trabajador y al patrono por el pago de las diferencias de cotización y sus respectivos rendimientos como se señala más adelante.

El monto de la pensión posee cuatro componentes:

El salario de referencia es el promedio de **todos** los salarios que cotizó el afiliado a favor del RCC actualizados por inflación.

1. **Salario de referencia:** es el promedio de todos los salarios que cotizó el afiliado a favor del RCC actualizados por inflación¹, desde el momento que ingresó al fondo hasta fecha

Cada trimestre, JUPEMA envía a los trabajadores afiliados del RCC un estado de cuenta con todas sus cotizaciones, para que el trabajador verifique las mismas.



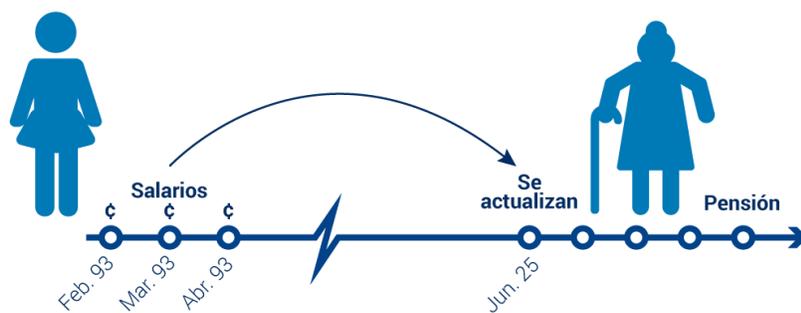
¹ Significa que los aportes se traen a valor presente con el índice de precios al consumidor, de manera que todos los montos sean comparables a la fecha de referencia.

de pensión.

2. **Monto Base:** Un 60% del salario de referencia.
3. **Bonificación:** Corresponde a un 0.1% del salario de referencia por cada cotización extra después de las 240 cuotas. Cuando existen cuotas registradas de labores diferentes al Magisterio Nacional se utiliza la tabla de bonificación, la cual varía según el salario de referencia y el salario base mínimo de la administración pública. (Ver Anexo 2: Tabla de bonificación)
4. **Postergación:** Por cada trimestre que el trabajador continúe laborando después de alcanzar los requisitos para retirarse se le dará un 1.5% del salario de referencia, siempre y cuando cuente con cotizaciones exclusivas en educación. Si hay cuotas registradas de labores diferentes al Magisterio Nacional, se utiliza la tabla de postergación, la cual varía según el salario de referencia y el salario mínimo de la administración pública. (Ver Anexo 2: Tabla de Postergación)


$$\text{Pensión} = \text{Monto Base} + \text{Bonificación} + \text{Postergación}$$

Cuando el afiliado solicita que se le reconozcan cotizaciones de otros regímenes del primer pilar, y el monto trasladado no cubre la cotización vigente exigida en el RCC



(16.16%), el monto de los salarios que se utilizan para el cálculo del salario de referencia será proporcional a la cotización vigente exigida en el RCC. Por ejemplo:

En el año 2015, un trabajador de la educación recibió de salario 500 000 colones, la cotización tripartita para ese año en el RCC era de 15,33%. Por lo que su aporte al régimen fue de 76 650 colones (500 000 x 15.33%). Al momento de pensionarse se le reconocerán los 500 000 para la estimación de su salario de referencia (se realiza la operación inversa se toma los 76 650 divide entre los 15.33%).

Otro trabajador en el mismo año del 2015 laboró fuera de la educación con igual salario de 500 000 colones, para esa época la cotización tripartita en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense del Seguro

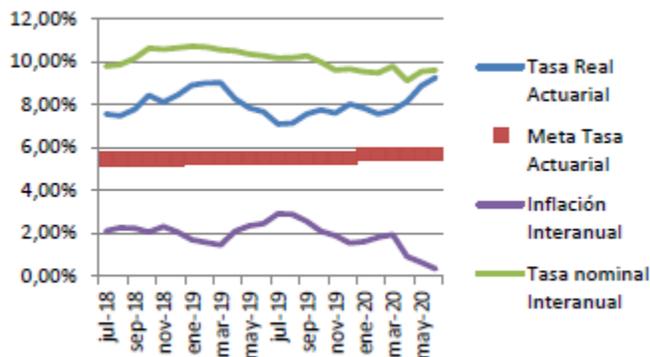
Social (CCSS) era de un 8.5%, es decir el aporte del trabajador para ese régimen fue de 42 500 colones ($500\,000 \times 8.5\%$). Si es trabajador solicita que se les traslade y reconozca esa cotización al RCC cumpliendo los requisitos, para mantener un principio de equidad (igual aporte igual pensión), el RCC no podría reconocerle un salario de 500 000 ya que la CCSS trasladaría únicamente 42 500 colones, y no los 76 650 que aporta un trabajador de la educación por el mismo salario, por lo que al momento de su pensión se le reconocería para su salario de referencia un salario de 277 234 colones (42 500 entre 15.33%)

Una vez que se otorga la pensión, el monto se ajusta cada seis meses por concepto de una revaloración por costos de vida. Este ajuste depende de los resultados de los rendimientos de las inversiones, es decir entre mayor sean los rendimientos obtenidos por el Fondo mejor será el ajuste de costo de vida que se dará a los pensionados.

Según los últimos estudios actuariales se espera que a largo plazo los incrementos de las pensiones sean cerca de un 1% por debajo de inflación, esto con el fin que el régimen se encuentre solvente y garantice pensiones a todos los trabajadores de la educación; para el año 2020 el rendimiento real meta para otorgar pensiones igual que la inflación es de 5.69%, esta tasa se conoce como Tasa Actuarial, además esta tasa se ha alcanzado en los últimos 5 años.

JUPEMA por medio de inversiones seguras y de bajo riesgo busca cada año alcanzar la Tasa Actuarial, pero por las mismas variaciones que pueden existir en el mercado, se espera que en el largo plazo el fondo tenga rendimientos cercanos a 5.20% por lo que en el futuro se podría ajustar las pensiones por debajo de inflación para garantizar como se dijo anteriormente la solvencia del fondo y de esta forma garantizar la pensión a todos los trabajadores de la educación.

Gráfico: Rendimiento del fondo del RCC



Fuente: Departamento Actuarial, junio 2020.

Para más información sobre las pensiones puede ingresar a los siguientes videos:



IV. Desafíos

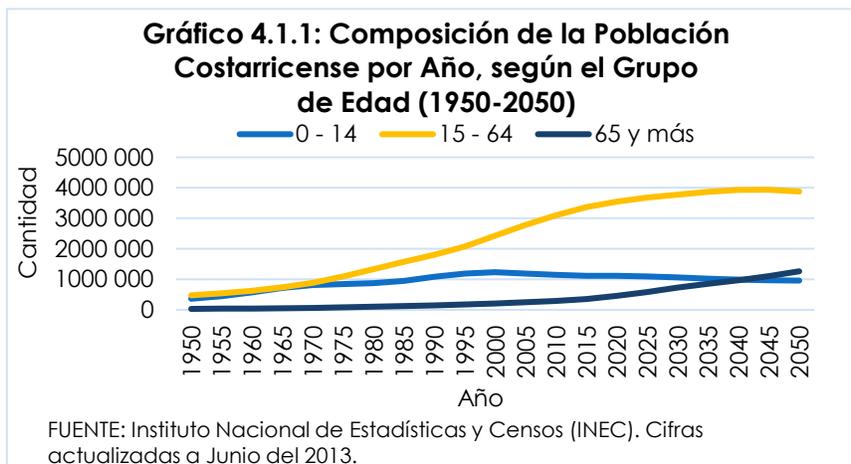
En la actualidad el Régimen de Capitalización Colectiva cuenta con dos grandes desafíos: el cambio del comportamiento demográfico de la población costarricense y las tasas de interés de las inversiones del fondo, los cuales se detallan en los siguientes apartados.

4.1. Demográficos

El comportamiento demográfico es de suma importancia para los sistemas de pensiones y representa un desafío, debido a que:

- Conforme la población tenga una esperanza de vida cada vez mayor, las instituciones administradoras de pensiones se verán más presionadas a otorgar por más tiempo las pensiones y deberán reservar más dinero para poder pagar las pensiones en el futuro.
- Las variaciones poblacionales como la disminución de la natalidad que están ocurriendo, pueden afectar los beneficios futuros de los pensionados.
- Además, se debe conocer la población económicamente activa (PEA), debido a que estos son los que ayudarán a mantener las finanzas estables de los regímenes de pensiones, puesto que conforme esta sea mayor, entonces menos será la presión para este tipo de regímenes. Esto porque los regímenes como el RCC son sistemas intergeneracionales, es decir los trabajadores actuales ayudan solidariamente a pagar las pensiones actuales con el acuerdo que, en un futuro los nuevos trabajadores les apoyaran solidariamente en el pago futuro de las pensiones.
- En particular, para el caso del RCC, la reducción potencial de nuevos estudiantes se ve afectada directamente por la baja natalidad de las generaciones actuales, esto puede representar en un futuro una baja en la cantidad de trabajadores en el Magisterio Nacional.

4.1.1. Población de Costa Rica



El Gráfico 4.1.1 presenta la estructura de la población costarricense desde 1950 al 2050, la proporción de personas de 0 a 14 años empezó a disminuir a partir del 2000. El número de personas de 65 años y más, prácticamente se

duplicó de 1950 al 2015, pasando de 3.47% a 7.36% de la población total.

Se estima que la población costarricense de 65 años y más llegará a ser mayor que la población de 0 a 14 años para el año 2040. A este fenómeno se le llama envejecimiento de la población, y significa que cada vez la proporción de adultos mayores será mayor que la de personas jóvenes.

4.1.1.1. Baja de Escolares

Desde el 2009, se ha observado una baja en la matrícula de estudiantes de I y II ciclo, se puede asociar a la baja natalidad.

El crecimiento de la población menor o igual a los 6 años ha disminuido paulatinamente en las últimas dos décadas, según lo indica el Quinto Informe del Estado de la Educación y datos del INEC, producto de la baja de la natalidad en Costa Rica.

Aunque este decrecimiento se espera que se estabilice, dicha población seguirá siendo menos de la mitad de lo que era en 1960.

Lo anterior trae como consecuencia menos niños(as) en las aulas. Por lo tanto, podría verse una disminución en la cantidad de educadores.

4.1.1.2. Esperanza de vida

En 1950 Costa Rica tenía una esperanza de vida al nacer de 57.2 años, gracias a los avances tecnológicos y científicos de los últimos años los sistemas de salud han mejorado, y por ende la esperanza de vida ha aumentado a nivel nacional e internacional.

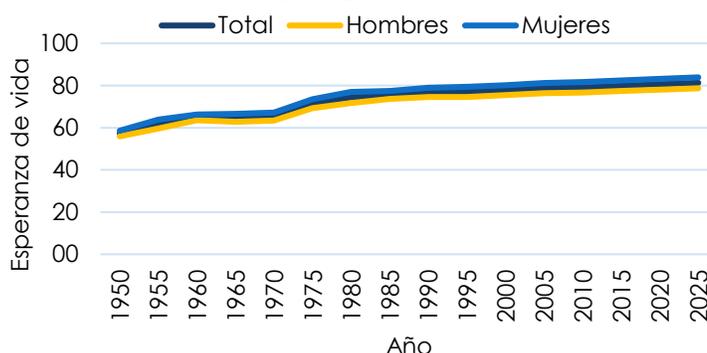
Para el 2015 la esperanza de vida al nacer total fue de 79.9 años y se proyecta que para el 2025 sea de 81.3.

El aumento de la esperanza de vida ocasiona que las pensiones a otorgar en un futuro deban pagarse por más tiempo, puesto que mientras las personas sigan vivas se les debe pagar la pensión, a diferencia del segundo pilar que dejan de pagarse cuando se termine el monto ahorrado. (Gráfico 4.1.2).

En general, las mujeres han mantenido una esperanza de vida mayor que los hombres, con el paso de los años esta diferencia se ha marcado más. Por ejemplo, en la década de los cincuenta la esperanza de vida de una mujer era 2.5 años mayor que la del hombre, pero para la segunda década del siglo XXI la diferencia es cercana a los 5 años.

Este aumento como se señaló antes, implica que los regímenes de pensiones como el RCC deberán otorgar por más tiempo las pensiones, por lo que deben controlar los rendimientos para que las reservas crezcan lo suficiente y se garantice el pago de pensiones.

Gráfico 4.1.2: Esperanza de vida al nacer por año, según género (1950-2025)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Cifras

4.1.2. Comportamiento demográfico del RCC

El presente apartado presentará una breve descripción de la población que conforma el Régimen de Capitalización Colectiva.

4.1.2.1. Activos

En el Cuadro 4.1.1 se observa que la población de activos es de 99,542 afiliados, de los cuales el 68.51% son mujeres y 31.48% son hombres, estas proporciones se han mantenido en el sector educativo durante varios años. La edad promedio de los activos es de 41.41 año, lo que indica que el régimen es relativamente joven, pero está madurando.

En el Cuadro 4.1.2 se observa que la población cotizante para julio 2029 fue de 97,322, de los cuales el salario promedio es de 1,002,310 colones, donde se observa una brecha entre los salarios promedios entre hombres y mujeres de aproximadamente 32,167 colones, diferencia que ha venido disminuyendo.

Cuadro 4.1.1: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA
Frecuencia Absoluta de Activos y Edad
Promedio por Género

| Género | Frecuencia Absoluta | Edad Promedio |
|------------------------|----------------------------|----------------------|
| Femenino | 68,200 | 41.37 |
| Masculino | 31,342 | 41.51 |
| Población Total | 99,542 | 41.41 |

FUENTE: Departamento Actuarial. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). Julio 2020.

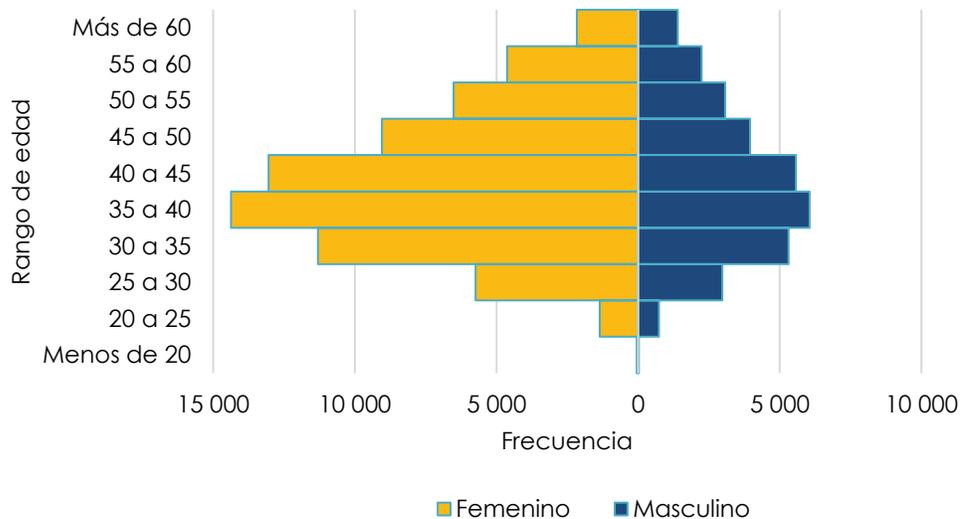
Cuadro 4.1.2: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA
Frecuencia Absoluta de Cotizantes y Salario
Promedio por Género

| Género | Frecuencia Absoluta | Salario Promedio |
|------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Femenino | 66,673 | 992,180.10 |
| Masculino | 30,649 | 1,024,347.00 |
| Población Total | 97,322 | 1,002,310.00 |

FUENTE: Departamento Actuarial. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). Julio 2020.

El Gráfico 4.1.3 muestra la distribución por grupos de edad de la población activa, la mayor concentración tanto de los hombres como de las mujeres se encuentra en el rango de 35 a 40 años. Para ambos géneros la menor cantidad de personas se ubican en la categoría de menores de 20 años.

Gráfico 4.1.3: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA
Frecuencia Absoluta de Pensionados por Rango
de Edad, según Género



4.1.2.2. Pensionados

La cantidad de derechos de pensión en el RCC a la fecha de corte (31 de julio de 2020) es de 2,605, en donde el 64.03% son mujeres y 35.97% son hombres. La edad promedio general es de 55.07 años, con una pensión promedio de 359,033.27 colones, esto incluye las pensiones por sucesión, invalidez y vejez. Cabe recalcar que la pensión promedio de las mujeres es en promedio 28,505 colones mayor que la de los hombres, esto se muestra en el cuadro 4.1.2.

Cuadro 4.1.2: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA

Frecuencia Absoluta de Pensionados, Edad y
Pensión Promedio por Género y
Tipo de Derecho

| Género | Tipo de Derecho | Frecuencia absoluta | Edad Promedio | Pensión Promedio |
|-----------------|-----------------|---------------------|---------------|-------------------|
| Femenino | Invalidez | 377 | 55.68 | 389,026.71 |
| | Sucesión | 557 | 42.82 | 197,356.71 |
| | Vejez | 734 | 66.29 | 489,616.69 |
| | Total | 1,668 | 56.05 | 369,286.22 |
| Masculino | Invalidez | 154 | 57.27 | 346,998.34 |
| | Sucesión | 410 | 39.76 | 183,696.03 |
| | Vejez | 373 | 66.56 | 510,882.43 |
| | Total | 937 | 53.31 | 340,781.50 |
| Población Total | Invalidez | 531 | 56.14 | 376,837.69 |
| | Sucesión | 967 | 41.52 | 191,564.70 |
| | Vejez | 1,107 | 66.38 | 496,782.11 |
| | Total | 2,605 | 55.07 | 359,033.27 |

FUENTE: Base de datos JUPEMA. Julio 2020.

La mayoría de los derechos brindados por el fondo corresponden a pensiones por vejez, ya superando a los pensionados por sucesión e invalidez. Este año 2020, es el año donde se da este fenómeno por primera vez, y según las estimaciones futuras las pensiones por vejez serán siempre las más numerosas a partir de este año.

La pensión promedio de los sucesorios es la más baja, por contener a varios beneficiarios, ya que si un trabajador del Magisterio Nacional fallece y dentro de sus dependientes se encontraban el (la) cónyuge, los hijos, los padres o hermanos, la pensión se tiene que dividir entre la cantidad de beneficiarios, y quien predomina es la sucesión por hijos y esto baja el valor de la pensión promedio.

Hay 658 causantes (trabajador o pensionado fallecido) que han generado 967 pensiones por sucesión, donde la pensión promedio de estos causantes asciende a 221,157.65 colones.

1.1.1.1. Inactivos

Esta población se divide en la población que cuenta con 180 cuotas o más, lo cual implica que eventualmente se pueden pensionar hasta que cumplan el requisito de la edad de retiro, esta población asciende a 834 personas. Además, aquella población inactiva que guarda algún requisito para pensionarse por invalidez de forma temporal o sucesión, la cual es de 10,299 personas.

1.1. Económicos

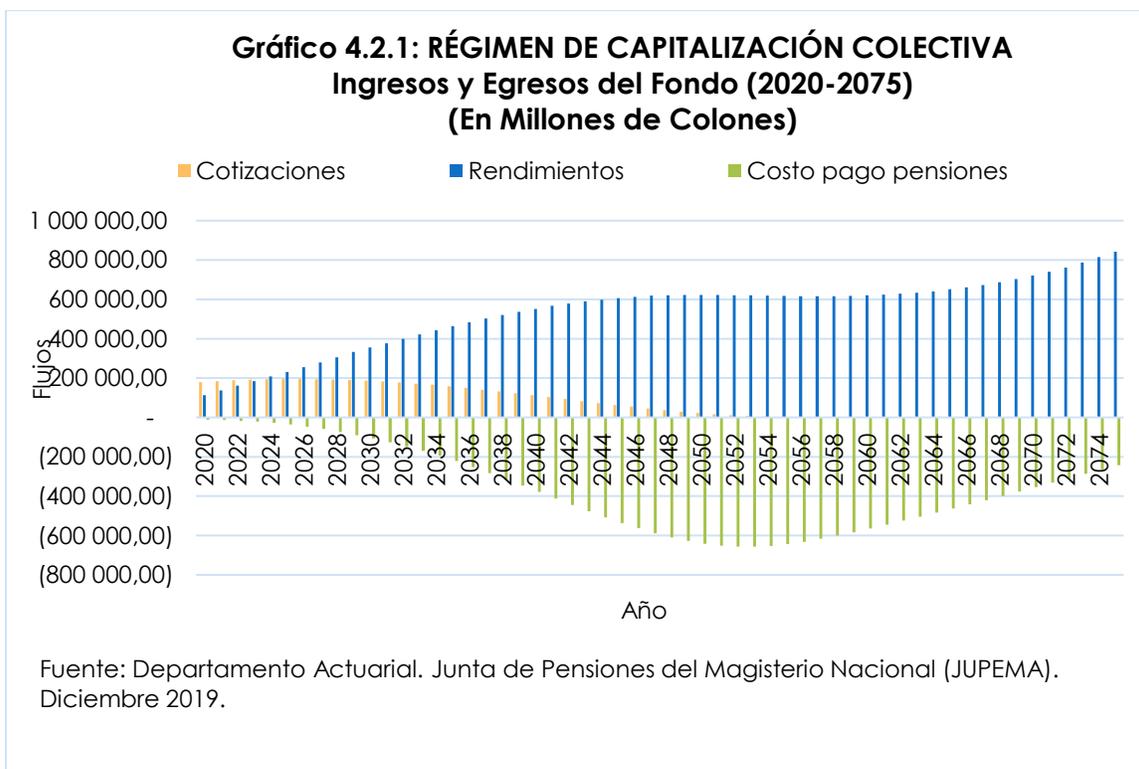
Otro de los factores de relevancia para los estudios actuariales son las variables económicas, lo cual se detalla a continuación.

1.1.1. ¿Por qué invierte JUPEMA los dineros del RCC?

Se espera que la mayoría de los pensionados por vejez del RCC se alcance cerca del 2054, sin embargo, las cotizaciones para pagar pensiones alcanzarán hasta inicios de los años 30. Por eso las inversiones son claves para el sostenimiento del RCC.

Jupema invierte los dineros que recibe mes a mes, para generar la mayor cantidad de rendimientos posibles, siempre controlando los riesgos asociados, para hacer frente a los pagos de las pensiones futuras y así compensar los posibles problemas que ocasionaría la baja natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población.

En el Gráfico 4.2.1 se observa una proyección de gastos e ingresos para las y los trabajadores activos del último estudio actuarial.



1.1.2. ¿De dónde obtiene JUPEMA los recursos para invertir el RCC?

En promedio JUPEMA recauda por concepto de cotizaciones para el fondo alrededor de 16,600 millones de colones aproximadamente. Este dinero se invierte en el programa de crédito y en las inversiones en el mercado de valores costarricense. Actualmente la mayoría de patronos no tienen cotizaciones atrasadas con el RCC; sin embargo, hay unos pocos que sí las tienen, la lista completa la puede encontrar en la página web: www.juntadepensiones.cr en la sección Información de Patronos o dando clic [Aquí](#).

A su vez, a partir del año 2017, la cotización estatal varió de un 0.58% a un 1.24%, por ajuste que realizó CCSS en su régimen. Recordemos que por ley la cotización estatal para ambos regímenes debe ser igual. Sin embargo, para el año 2019, por temas presupuestarios el estado le debe al RCC parte de ese ajuste, lo que asciende a un total de 10,020 millones de colones, los cuales han sido cobrados reiteradamente por JUPEMA. Además, la deuda obrera y patronal de los patronos privados ascienden 1,402.29 millones.

También mes a mes el fondo del RCC genera intereses producto de las inversiones que realiza, estos dineros son reinvertidos en los plazos y tasas de interés, de acuerdo con las mejores condiciones que pueda ofrecer el mercado financiero costarricense y siempre tomando en consideración la seguridad, liquidez y rentabilidad. Para el año 2019 ingresaron 248,076 millones de colones por rendimientos generados por la cartera de créditos y de inversiones en el mercado de valores.



Como control de los riesgos de la pandemia, se la monitoreado el ingreso por cotizaciones en estos meses, como resultado no se ha observado una caída de estos, lo que garantiza que el fondo sigue creciendo mes a mes por estos ingresos y por los rendimientos obtenidos. Como se observa en el gráfico anterior.

1.1.3. ¿Dónde invierte JUPEMA los dineros del RCC?

Para las inversiones en mercado de valores el desafío consiste en comprar títulos valores con buenos rendimientos y de largo plazo principalmente.

En Crédito, es mantener una baja morosidad.

JUPEMA solo puede invertir el fondo del RCC según lo indica la ley (Art. 20 y 21 de la Ley 7531) y mediante dos vías principalmente:

1. A través del mercado de valores de Costa Rica, ya sea de forma directa o por medio de la Bolsa Nacional de Valores y en títulos autorizados por la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL)
2. En créditos a la membresía del Magisterio Nacional, con créditos personales y para vivienda.

Ambas vías representan desafíos importantes para el RCC.

1.1.4. Concentración de las Inversiones

Uno de los principales desafíos que enfrenta el RCC en la actualidad, es la limitante de inversiones que permite la ley, por ejemplo, no se permite invertir en obra pública o en mercados internacionales.

Esto conlleva a que la mayoría de las inversiones se deban invertir en el mercado de valores costarricense, cerca del 72% de las inversiones en valores se concentran en el Banco Central y el Gobierno (el restante de las inversiones es el programa de crédito).

Esta característica que se presenta en el RCC, se puede observar en todo el mercado de valores costarricense, puesto que es un mercado pequeño y concentrado en emisiones del Ministerio de Hacienda (Gobierno) y el Banco Central. Esta condición no le permite al RCC diversificar sus riesgos adecuadamente y lo expone a que sólo pueda invertir en las condiciones que el Gobierno o el Banco Central quieran emitir sus títulos valores. Luego para el RCC es complicado obtener los plazos o rendimientos óptimos ya que estos los impone el Gobierno según su situación económica.

Para contrarrestar este riesgo de la concentración, se está impulsando el proyecto de ley que es una reforma a la ley N° 7531, la cual pretende darle al RCC la

oportunidad de invertir en otros sectores, como Obra Pública y a la vez, mejorar la evasión de los centros educativos morosos.

II. Valuación Actuarial

2.1. ¿Cuáles son los problemas que aborda una valuación actuarial?

Todo régimen de pensiones similar al RCC, de beneficio definido, presenta las siguientes preguntas:

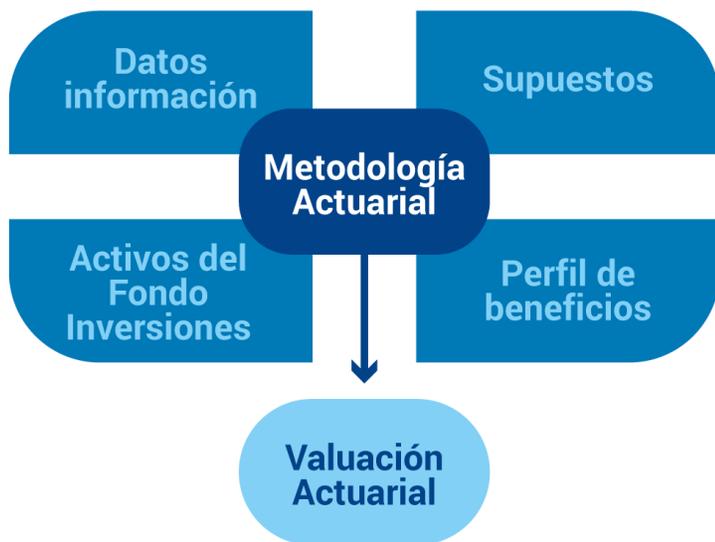
- ¿Los dineros invertidos en el fondo del RCC más los rendimientos y las cotizaciones futuras serán suficientes para pagar las pensiones actuales y futuras?



- En caso de que no sean suficientes estos recursos, ¿se tendrá que realizar algún cambio en los beneficios (cotizaciones, edad de retiro, monto de la pensión) o habrá que mejorar la administración de los recursos que se reciben para lograr esa suficiencia?

Estas dos preguntas se atienden en las valuaciones actuariales que se hacen cada año en JUPEMA.

2.2. ¿Qué es una Valuación Actuarial?



Es una herramienta que permite medir, por medio de probabilidades y un análisis socioeconómico de los afiliados, a un fondo de pensiones, con el fin de determinar si hay suficiencia para pagar todas las pensiones (actuales y futuras) o si esta suficiencia es parcial.

2.3. ¿Cuáles fueron los resultados de la última Valuación Actuarial?

Cada año por normativa de la SUPEN se realiza una valuación actuarial con corte 31 de diciembre del año. Cada 6 meses se realiza un estudio de seguimiento.

Cada 3 años se realiza una auditoría actuarial externa.

El Departamento Actuarial de JUPEMA en la última valuación realizada al RCC estimó que el régimen se encuentra en equilibrio actuarial, esto significa que la reserva actual y las cotizaciones futuras (activo actuarial) son similares al total de todos los pagos de las pensiones en curso de pago y futuras (pasivo actuarial).

No obstante, el estudio señala que este equilibrio se dará porque los ajustes por costo de vida de pensiones se realizarán en el largo plazo por debajo de inflación (-1.07 puntos porcentuales menos que inflación). Aunque como se indicó, estos ajustes

dependerán de los rendimientos que se obtenga en el momento del ajuste, según los estudios actuariales.



Otra forma de analizar el régimen, es la razón de solvencia que proviene del cociente entre el Activo Actuarial y el Pasivo Actuarial. Para la última valuación esta se ubica en el 100%, en otras palabras, el RCC está en equilibrio; pero si se descuida su administración puede caer en una zona peligrosa por debajo del 90%.

III. Conclusiones de la Valuación Actuarial

Se concluye que, al 31 de diciembre de 2019, el Régimen de Capitalización Colectiva, presenta un superávit actuarial estimado de 14.2 mil millones de colones; el índice de solvencia para el escenario base es de 1.00. Sin embargo, se esperan incrementos de las pensiones a largo plazo de 1.07 puntos porcentuales por debajo de inflación. Estos resultados se reafirman con la valuación de seguimiento que se realizó al 30 de junio 2020.

IV. Conclusiones de la Valuación Actuarial Externa

Para este periodo se realizó la Valuación Actuarial Externa, la cual tiene como objetivo principal analizar la razonabilidad de las hipótesis, supuestos y el modelo utilizado por el Departamento Actuarial de JUPEMA en las valuaciones actuariales internas. Esta valuación presentó ciertas observaciones menores que vienen a fortalecer los estudios internos de la institución, y concluyó que el modelo, hipótesis y supuestos son fiables en la toma de decisiones como lo señala el informe textualmente:

“En nuestra opinión, la Valuación Actuarial Auditada cumple con los principales aspectos de forma y fondo estipulados en el Reglamento Actuarial de la Superintendencia de Pensiones. Se valida que la metodología, los supuestos y bases de datos utilizados cumplen la reglamentación aplicable y los estándares generalmente aceptados en materia actuarial para el análisis de regímenes de pensiones de beneficio definido.

Consideramos que los hallazgos expuestos en el presente documento no limitan la utilización de la Valuación Actuarial Auditada para la toma de decisiones, como un indicador transparente y fidedigno del estado de solvencia actuarial del régimen.”

Auditor Actuarial, ASA. 2020.

V. Recomendaciones de la Valuación Actuarial



Establecer una estrategia en el portafolio de inversiones que permita generar un rendimiento real del 5.50%



Continuar con el plan de fortalecimiento del programa de crédito.



Continuar impulsando un proyecto de ley que permita diversificar las inversiones.



Consolidar un plan de divulgación sobre el RCC a toda la membrecía.

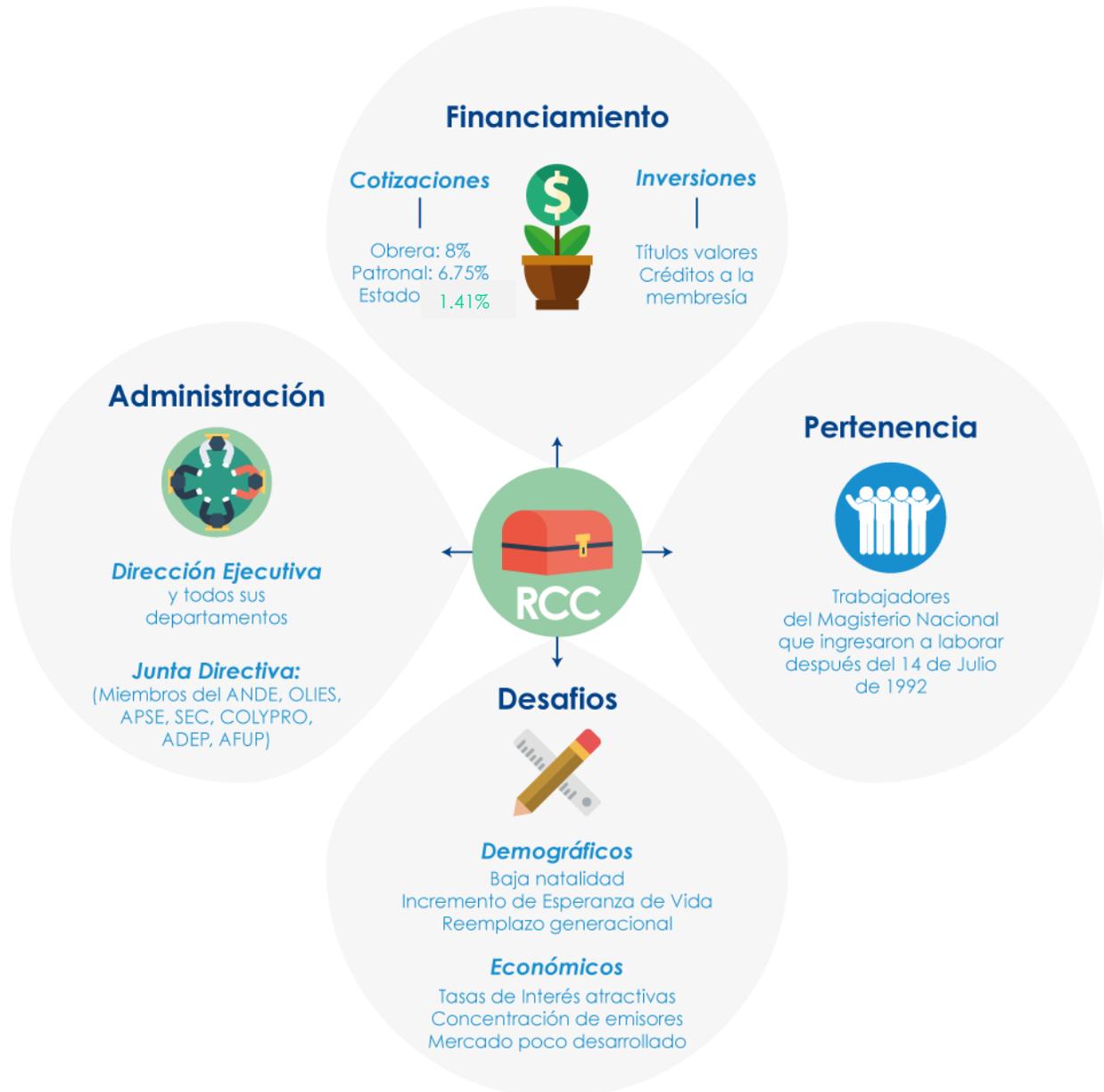


Continuar con el cobre de la deuda por diferencia de cotización estatal al Gobierno



Fortalecer la recaudación e inspección en los entes privados.

VI. Resumen del Informe Azul



VII. Anexos

Anexo 1: Tabla de Retiro según reglamento del RCC, Art. 11.

*Tabla de retiro por concepto de Vejez
Ambos sexos*

| <i>Edad Mínima Retiro</i> | <i>Cotizaciones Mínimas</i> | <i>Edad Mínima Retiro</i> | <i>Cotizaciones Mínimas</i> |
|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| 55 años 1 mes | 395 | 60 años 1 mes | 334 |
| 55 años 2 meses | 394 | 60 años 2 meses | 332 |
| 55 años 3 meses | 393 | 60 años 3 meses | 330 |
| 55 años 4 meses | 392 | 60 años 4 meses | 328 |
| 55 años 5 meses | 391 | 60 años 5 meses | 326 |
| 55 años 6 meses | 390 | 60 años 6 meses | 324 |
| 55 años 7 meses | 389 | 60 años 7 meses | 322 |
| 55 años 8 meses | 388 | 60 años 8 meses | 320 |
| 55 años 9 meses | 387 | 60 años 9 meses | 318 |
| 55 años 10 meses | 386 | 60 años 10 meses | 316 |
| 55 años 11 meses | 385 | 60 años 11 meses | 314 |
| 56 años | 384 | 61 años | 312 |
| 56 años 1 mes | 383 | 61 años 1 mes | 310 |
| 56 años 2 meses | 382 | 61 años 2 meses | 308 |
| 56 años 3 meses | 381 | 61 años 3 meses | 306 |
| 56 años 4 meses | 380 | 61 años 4 meses | 304 |
| 56 años 5 meses | 379 | 61 años 5 meses | 302 |
| 56 años 6 meses | 378 | 61 años 6 meses | 300 |
| 56 años 7 meses | 377 | 61 años 7 meses | 298 |
| 56 años 8 meses | 376 | 61 años 8 meses | 296 |
| 56 años 9 meses | 375 | 61 años 9 meses | 294 |
| 56 años 10 meses | 374 | 61 años 10 meses | 292 |
| 56 años 11 meses | 373 | 61 años 11 meses | 290 |
| 57 años | 372 | 62 años | 288 |
| 57 años 1 mes | 371 | 62 años 1 mes | 286 |

| | | | |
|------------------|-----|------------------|-----|
| 57 años 2 meses | 370 | 62 años 2 meses | 284 |
| 57 años 3 meses | 369 | 62 años 3 meses | 282 |
| 57 años 4 meses | 368 | 62 años 4 meses | 280 |
| 57 años 5 meses | 367 | 62 años 5 meses | 278 |
| 57 años 6 meses | 366 | 62 años 6 meses | 276 |
| 57 años 7 meses | 365 | 62 años 7 meses | 274 |
| 57 años 8 meses | 364 | 62 años 8 meses | 272 |
| 57 años 9 meses | 363 | 62 años 9 meses | 270 |
| 57 años 10 meses | 362 | 62 años 10 meses | 268 |
| 57 años 11 meses | 361 | 62 años 11 meses | 266 |
| 58 años | 360 | 63 años | 263 |
| 58 años 1 mes | 359 | 63 años 1 mes | 260 |
| 58 años 2 meses | 358 | 63 años 2 meses | 257 |
| 58 años 3 meses | 357 | 63 años 3 meses | 254 |
| 58 años 4 meses | 356 | 63 años 4 meses | 251 |
| 58 años 5 meses | 355 | 63 años 5 meses | 248 |
| 58 años 6 meses | 354 | 63 años 6 meses | 245 |
| 58 años 7 meses | 353 | 63 años 7 meses | 242 |
| 58 años 8 meses | 352 | 63 años 8 meses | 239 |
| 58 años 9 meses | 351 | 63 años 9 meses | 236 |
| 58 años 10 meses | 350 | 63 años 10 meses | 233 |
| 58 años 11 meses | 349 | 63 años 11 meses | 230 |
| 59 años | 348 | 64 años | 226 |
| 59 años 1 mes | 347 | 64 años 1 mes | 222 |
| 59 años 2 meses | 346 | 64 años 2 meses | 218 |
| 59 años 3 meses | 345 | 64 años 3 meses | 214 |
| 59 años 4 meses | 344 | 64 años 4 meses | 210 |
| 59 años 5 meses | 343 | 64 años 5 meses | 206 |
| 59 años 6 meses | 342 | 64 años 6 meses | 202 |
| 59 años 7 meses | 341 | 64 años 7 meses | 198 |
| 59 años 8 meses | 340 | 64 años 8 meses | 194 |
| 59 años 9 meses | 339 | 64 años 9 meses | 190 |
| 59 años 10 meses | 338 | 64 años 10 meses | 186 |
| 59 años 11 meses | 337 | 64 años 11 meses | 182 |
| 60 años | 336 | 65 años | 180 |

Anexo 2: Tabla de Bonificación con cuotas por fuera de la educación. (Inciso b) Art. 22 del reglamento del RCC.

Artículo 22. (Tasa de reemplazo para la pensión por vejez)

El monto mensual correspondiente a la pensión por vejez se obtendrá de la siguiente manera:

- a) Un 60% del salario de referencia indicado en el artículo 19.
- b) Si el trabajador posee doscientas cuarenta o más cotizaciones enteradas al RCC en labores de educación, el monto del inciso anterior se incrementará 0.1% por cada cotización en labores de educación adicional a las doscientas cuarenta indicadas anteriormente y para las cotizaciones adicionales enteradas ajenas a labores de educación este monto aumentará de acuerdo al salario de referencia indicado en el artículo 19 y la siguiente tabla:

| | |
|---|--------|
| Si el salario de referencia es menor o igual a 2 salarios mínimos de la Administración Pública | 0.1% |
| Si el salario de referencia es menor o igual a 4 salarios mínimos de la Administración Pública pero mayor a 2 salarios mínimos | 0.075% |
| Si el salario de referencia es menor o igual a 6 salarios mínimos de la Administración Pública pero mayor a 4 salarios mínimos | 0.05% |
| Si el salario de referencia es mayor o igual a 6 salarios mínimos de la Administración Pública pero menor a 8 salarios mínimos. | 0.025% |
| Si el salario de referencia es mayor o igual a 8 salarios mínimos de la Administración Pública. | 0.025% |

Anexo 3: Tabla de Postergación con cuotas por fuera de la educación. (Inciso c) Art. 22 del reglamento del RCC.

- c) En caso de que se cumplan los requisitos para optar por la pensión por vejez con cotizaciones exclusivas en labores de educación y el (la) trabajador (a) no se acoja a esta, el monto obtenido según los incisos anteriores, se incrementará en un 1.5% del salario de referencia, por cada trimestre adicional de cotización enterado al RCC por su trabajo en labores de educación, hasta un máximo de cuatro años de postergación. En caso de que se cumplan los requisitos para optar por la pensión por vejez con cotizaciones ajenas a las labores de educación y el (la) trabajador (a) no se acoja a esta, este monto aumentará de acuerdo con el salario de referencia indicado en el artículo 19 hasta un máximo de cuatro años de postergación y la siguiente tabla:

| | |
|---|--------------------------------|
| Si el salario de referencia es menor o igual a 2 salarios mínimos de la Administración Pública | 1.5% por trimestre adicional |
| Si el salario de referencia es menor o igual a 4 salarios mínimos de la Administración Pública pero mayor a 2 salarios mínimos | 1.125% por trimestre adicional |
| Si el salario de referencia es menor o igual a 6 salarios mínimos de la Administración Pública pero mayor a 4 salarios mínimos | 0.75% por trimestre adicional |
| Si el salario de referencia es mayor o igual a 6 salarios mínimos de la Administración Pública pero menor a 8 salarios mínimos. | 0.375% por trimestre adicional |
| Si el salario de referencia es mayor o igual a 8 salarios mínimos de la Administración Pública. | 0.18% por trimestre adicional" |