Informe Azul

del Régimen de Capitalización Colectiva

JUPEMA
solidez que garantiza su futuro

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 2022, el RCC cumple 30 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 hoy en día 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 2020-2022, 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 ya que 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.

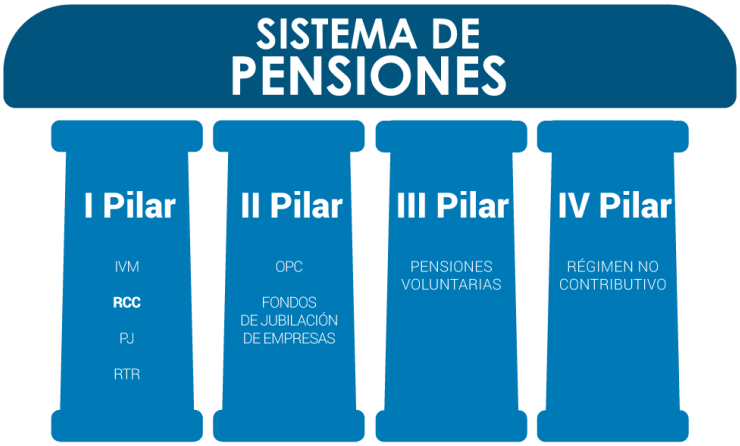
El informe azul es un trabajo único en Costa Rica para informar directamente a los afiliados y afiliadas, en una manera coloquial y resumida, la situación actual del Régimen Capitalización Colectiva, sistema que se enmarca en la seguridad social de Costa Rica y forma parte del primer pilar del Sistema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

1. Mostrar la información de manera transparente para el conocimiento de los actuales y futuros 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 actuales y futuros 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: https://www.juntadepensiones.cr/inicio 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 como el 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 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.

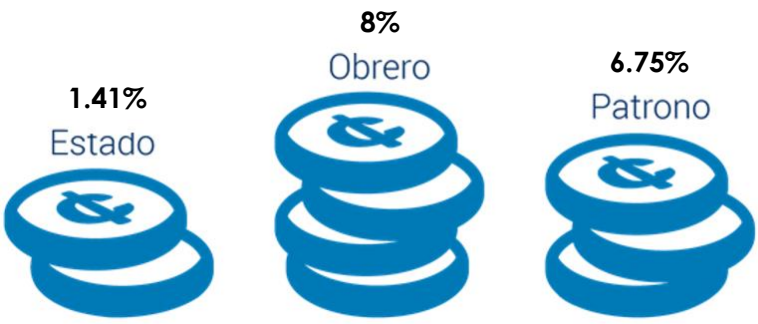
2.2. ¿Quiénes pertenecen al RCC?

Todos los trabajadores que ingresaron a laborar al Magisterio Nacional, tantos 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, el RCC se financia por los rendimientos ganados que producen las inversiones que realiza JUPEMA en el sistema financiero y bursátil costarricense, también de los 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 2022 está constituida por:

- Presidente: MBA y MSc. José Edgardo Morales Romero, representante del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).
- Vicepresidente: Prof. Errol Humberto Pereira Torres, representante de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE-Sindicato).
- Secretaria: Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez, representante de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE).
- Vocal I: M.Sc. Erick Vega Salas, representante del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (COLYPRO).
- Vocal II: Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, representante de la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP).
- Vocal III: M.Sc. Hervey Badilla Rojas, representante de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP)
- Vocal IV: M.G.P. Seidy Álvarez Bolaños, representante de las Organizaciones Laborales de las Instituciones Estatales de Educación Superior (OLIES), conformadas por AFITEC, SINDEU, SITUN, UNE-UNED Y UTN.

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)

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.

Si el trabajador en periodos que no haya cotizado para el RCC, laboró en instituciones fuera de educación, puede solicitar que se le reconozcan los aportes realizados en otros regímenes para completar los requisitos de una pensión por vejez en el RCC. 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.

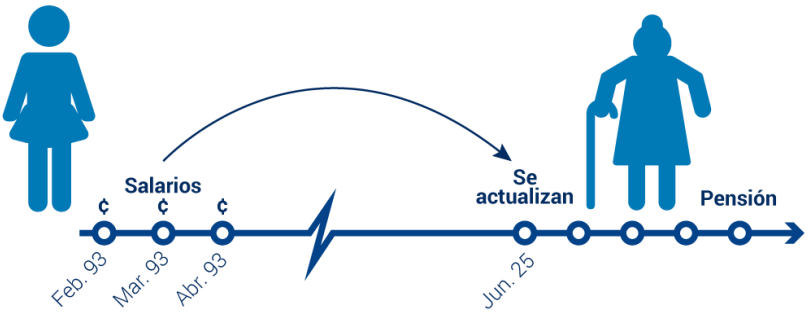
El monto de la pensión posee cuatro componentes:

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 inflación[1], desde el momento que ingresó al fondo hasta fecha de pensión.

[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.

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 3: Tabla de 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

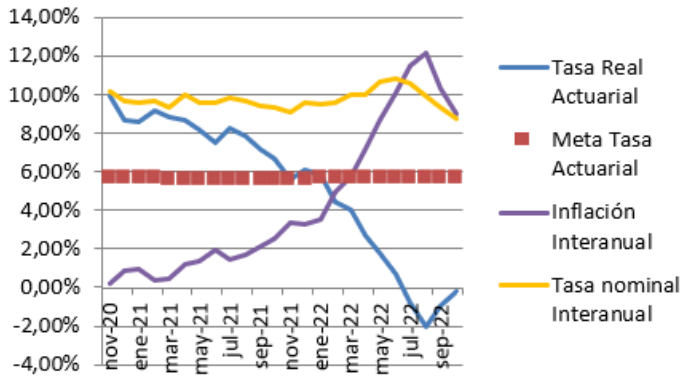
fue de 42 500 colones (500 000 x 8.5%). Si es trabajador solicita que se les traslade y reconozca esa cotización al RCC cumpliendo los requisitos, para mantener un principio de equidad (igual aporte igual pensión), el RCC no podría reconocerle un salario de 500 000 ya que la CCSS trasladaría únicamente 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 2022 el rendimiento real meta para otorgar pensiones igual que la inflación fue de 5.69.

JUPEMA por medio de inversiones seguras y con niveles de riesgo acordes con el Apetito del Riesgo del fondo, 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 5.37% por lo que en el futuro se podría ajustar las pensiones por debajo de inflación para garantizar como se indicó anteriormente la solvencia del fondo y de esta forma garantizar la pensión a todos los trabajadores de la educación.

Gráfico 3.1: Rendimiento del fondo del RCC



Fuente: Departamento Actuarial, octubre 2021.

Como se puede observar para el año 2022, debido a las altas tasas de inflación a provocado que la tasa en términos reales muestre valores negativos y ubicándose por debajo de la tasa meta actuarial del 5.69%, por lo que se esperaría que en caso de que la inflación no retorne cercana a diciembre del 2022 a la tasa meta

del Banco Central del 3% se tenga que activar la fórmula de autobalance y tener que realizar ajustes por debajo de inflación.

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

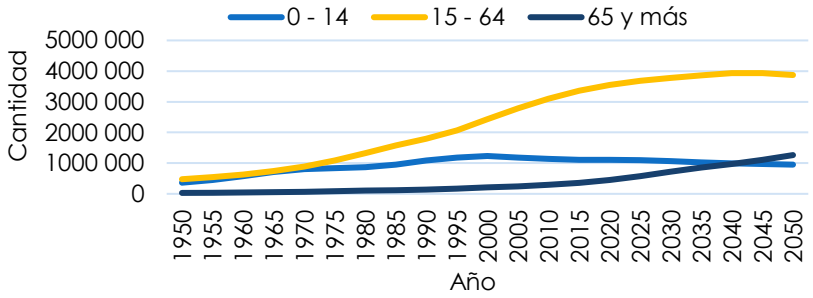
El comportamiento demográfico es de suma importancia para los sistemas de pensiones y representa un desafío, debido a que:

- 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

Gráfico 4.1.1: Composición de la Población Costarricense por Año, según el Grupo de Edad (1950-2050)



FUENTE: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Cifras actualizadas a Junio del 2013.

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.

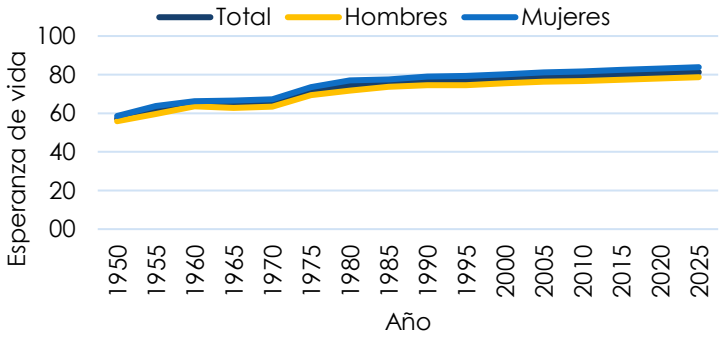
Aunque este decrecimiento se espera que se estabilice, dicha población seguirá siendo menos de la mitad de lo que era en 1960.

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.

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



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Cifras actualizadas al 2013.

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.

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 105 676 afiliados, de los cuales el 69.13% son mujeres y 30.87% son hombres, estas proporciones se han mantenido en el sector educativo durante varios años. La edad promedio de los activos es de 42.12 años, 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 2022 fue de 79 252, de los cuales el salario promedio es de 990 202 colones, donde se observa una brecha entre los salarios promedios entre hombres y mujeres de aproximadamente 54 010 colones.

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

Género	Frecuencia Absoluta	Edad Promedio
Femenino	73 054	42.04
Masculino	32 622	42.29
Población Total	**105 676**	**42.12**

FUENTE: Departamento Actuarial. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). Julio 2022.

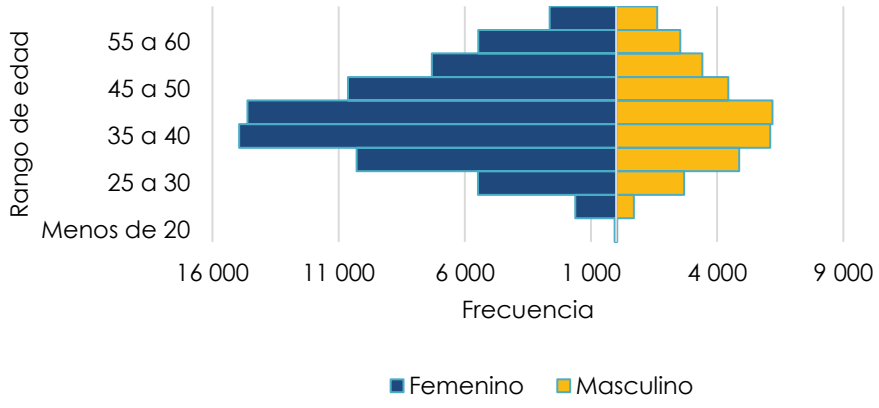
Cuadro 4.1.2: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA
Frecuencia Absoluta de Cotizantes y Salario Promedio por Género

Género	Frecuencia Absoluta	Salario Promedio
Femenino	57 120	975 119.29
Masculino	22 132	1 029 129.50
Población Total	**79 252**	**990 202.24**

FUENTE: Departamento Actuarial. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). Julio 2022.

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 45 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 2022) es de 4 167, en donde el 65.27% son mujeres y 34.73% son hombres. La edad promedio general es de 57.04 años, con una pensión promedio de 427 863 colones, esto incluye las pensiones por sucesión, invalidez y vejez. Cabe recalcar que la pensión promedio de las mujeres es en promedio 28 062 colones mayor que la de los hombres, esto se muestra en el cuadro 4.1.3.

Cuadro 4.1.3: 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	458	56.32	421,416.09
	Sucesión	707	43.66	209,874.24
	Vejez	1 555	65.96	545,918.76
	Total	**2 720**	**58.54**	**437,607.84**
Masculino	Invalidez	182	57.11	371,915.12
	Sucesión	572	38.72	202,520.38
	Vejez	693	66.28	590,306.48
	Total	**1 447**	**54.23**	**409,545.68**
Población Total	Invalidez	640	56.54	407,339.25
	Sucesión	1 279	41.45	206,585.42
	Vejez	2 248	66.06	559,602.34
	Total	**4 167**	**57.04**	**427,863.20**

FUENTE: Base de datos JUPEMA. Julio 2022.

La mayoría de los derechos brindados por el fondo corresponden a pensiones por vejez, ya superando a los pensionados por sucesión e invalidez. Este fenómeno se da en el 2020 por primera vez, y según las estimaciones futuras las pensiones por vejez serán siempre las más numerosas, como se corrobora 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 861 causantes (trabajador o pensionado fallecido) que han generado 1 279 pensiones por sucesión, donde la pensión promedio de estos causantes asciende a 236 916.78 colones.

4.1.2.3. 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 1 075 personas. Además, aquella población inactiva que guarda algún requisito para pensionarse por invalidez de forma temporal o sucesión, la cual es de 9 142 personas. Hay también otra población que cumplió 240 cuotas previo a la reforma del reglamento del RCC en el año 2016, que posee derechos con el reglamento de anterior y que son 137 personas

4.2. Económicos

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

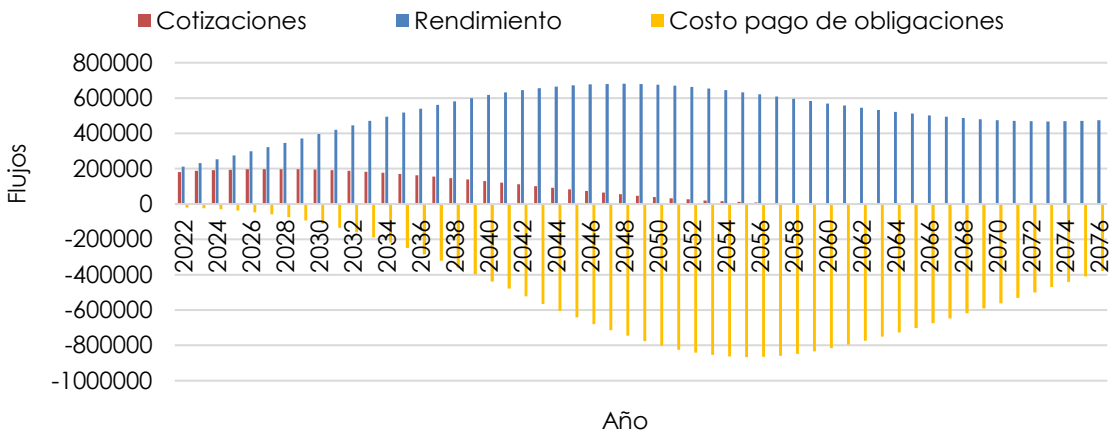
Se espera que la mayoría de los pensionados por vejez del RCC se alcance cerca del 2054, sin embargo, las cotizaciones para pagar pensiones alcanzarán hasta inicios de los años 30. Por eso las inversiones son claves para el sostenimiento del RCC.

4.2.1. ¿Por qué invierte JUPEMA los dineros 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.

Gráfico 4.2.1: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA
Ingresos y Egresos del Fondo (2022-2076)
(En Millones de Colones)



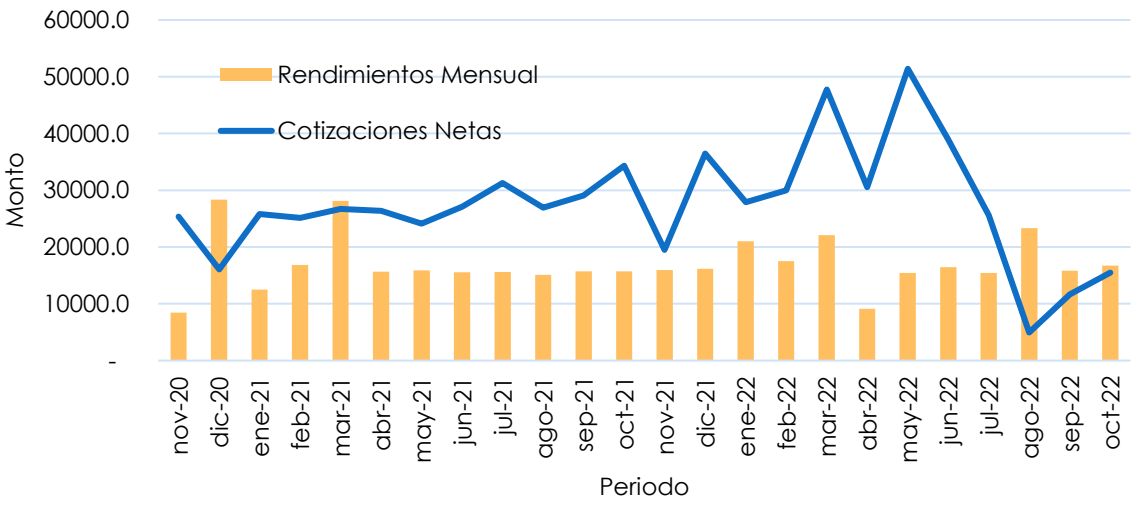
Fuente: Departamento Actuarial. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). Diciembre 2021.

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

En promedio JUPEMA recauda mensualmente por concepto de cotizaciones para el fondo alrededor de 17 094 millones de colones aproximadamente, en el último año a corte de octubre 2022. 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: https://www.juntadepensiones.cr/contenido/pago-de-planillas en ver listado de patrones morosos o dando clic Aquí.

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. A nivel anual, ingresaron 340 170 millones de colones por rendimientos generados por la cartera de créditos y de inversiones en el mercado de valores, esto a corte de octubre 2022.

Gráfico 4.2.2: RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA
Ingresos por rendimiento y Cotizaciones (2014-2020)



Fuente: Departamento Actuarial. Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA).Octubre 2022.

4.2.3. ¿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. A través de mercados internacional
3. En créditos a la membrecía del Magisterio Nacional, con créditos personales y para vivienda.

Ambas vías representan desafíos importantes para el RCC.

4.2.4. Concentración de las Inversiones

Uno de los principales desafíos que enfrentaba el RCC desde su creación, es la limitante de inversiones que establecía la ley, por ejemplo, no se permitía invertir en obra pública o en mercados internacionales.

Esto generó que la mayoría de las inversiones se invertía en el mercado de valores costarricense, cerca del 77% de las inversiones en valores se concentraban en el Banco Central y el Gobierno (el restante de las inversiones es el programa de crédito e inversiones en el sector privado).

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 permitía 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 impulsó el proyecto de ley que reforma 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, este proyecto ya fue aprobado en segundo debate el día 21 de octubre del 2021, lo que generará que paulatinamente se abran nuevos mercados en los que se pueda invertir los fondos del RCC.

V. Valuación Actuarial

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

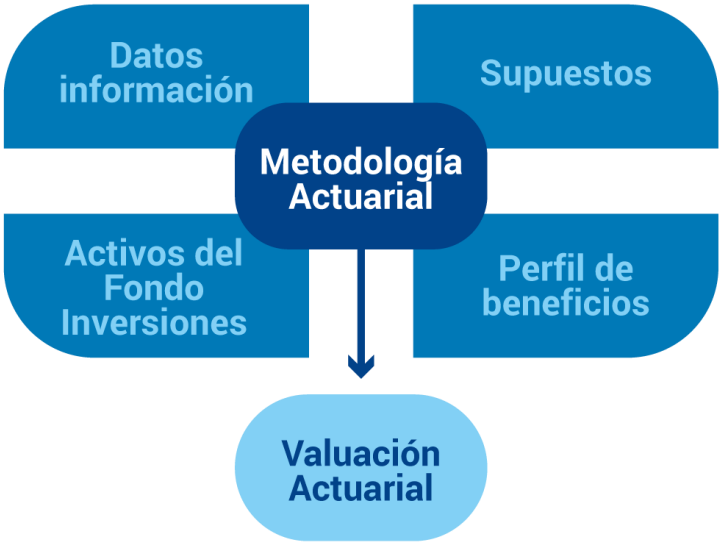
Todo régimen de pensiones similar al RCC, de beneficio definido, presenta las siguientes preguntas:

- ¿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.

5.2. ¿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.

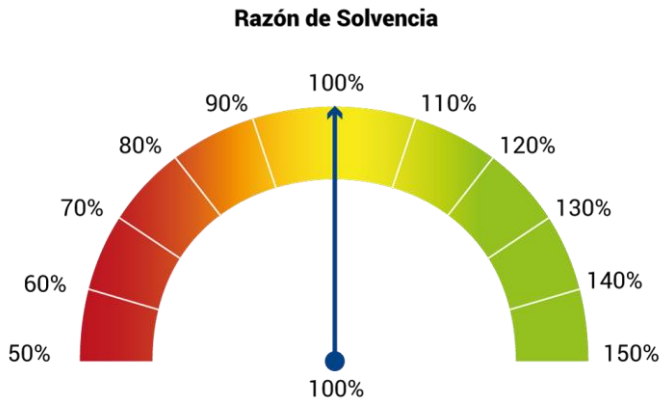
5.3. ¿Cuáles fueron los resultados de la última Valuación Actuarial?

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 (-0.79 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 101%, en otras palabras, el RCC está en equilibrio; pero si se descuida su administración puede caer en una zona peligrosa por debajo del 90%.

VI. Conclusiones de la Valuación Actuarial

Se concluye que el Régimen de Capitalización Colectiva, presenta un superávit actuarial estimado de 68.03 mil millones de colones; el índice de solvencia para el escenario base es de 1.01. Sin embargo, se esperan incrementos de las pensiones a largo plazo de 0.79 puntos porcentuales por debajo de inflación, esto debido a la fórmula de autobalance que posee el Régimen.

VII. Opinión del actuario

Los resultados de este estudio muestran que el Régimen de Capitalización Colectiva se ubica en una posición superavitaria con una razón de solvencia de 1.01, por lo que, no muestra insuficiencias para las pensiones actuales ni futuras. Sin embargo, esta situación se consigue gracias a la fórmula de autobalance; la aplicación recurrente de esta fórmula podría afectar el poder adquisitivo de las pensiones, no obstante, cabe resaltar que la política de ajuste para las pensiones en curso de pago brinda límites razonables para la aplicación de esta fórmula.

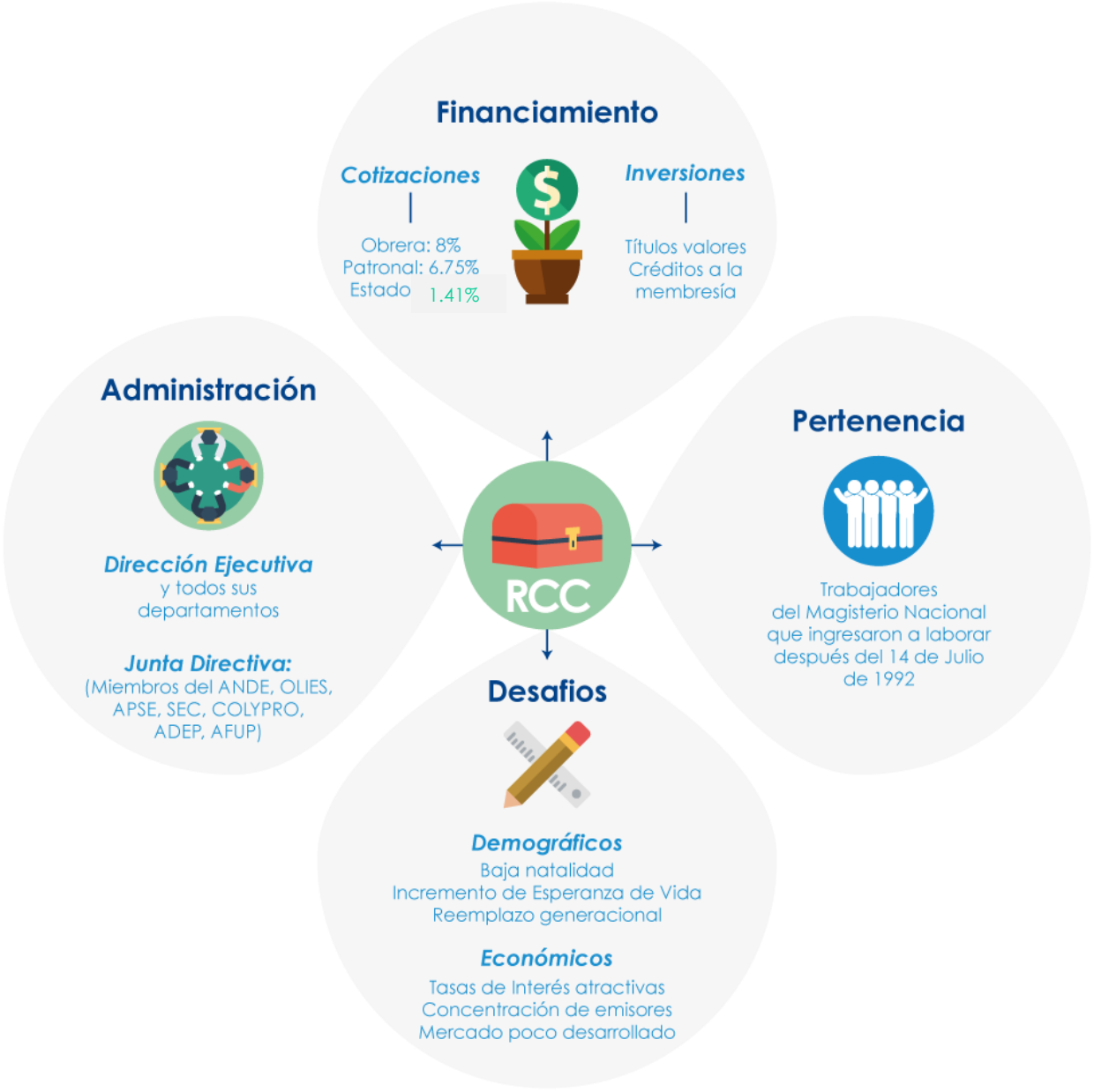
VIII. Recomendaciones de la Valuación Actuarial

- Se recomienda a la administración elaborar una estrategia de inversiones, según las opciones de inversión que permite la ley N° 10 078, con el fin de que los rendimientos del fondo del RCC genere rendimientos reales iguales o superiores al 5.69% (Tasa Actuarial Meta redondeada hacia arriba), en la medida de que la coyuntura económica lo permita, con el propósito de

brindar incrementos de pensión iguales a la inflación y garantizar la estabilidad económica y financiera del Régimen.

- Se recomienda continuar con una estrategia en el programa de crédito con fondos del RCC, para que esta cartera en el largo plazo maximice su aporte hacia la obtención de la Tasa Actuarial Meta, sin descuidar el grado de morosidad de la cartera de crédito para que esta sea la mínima posible.
- Se recomienda continuar con los esfuerzos de cobro de las diferencias de la cotización estatal no aportadas por el estado como tal, en el periodo 2018.
- Se recomienda continuar con los esfuerzos para que los patronos morosos cancelen las deudas que poseen con el fondo del RCC.

IX. Resumen del Informe Azul



X. Anexos

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

Tabla de retiro por concepto de Vejez
Ambos sexos

Edad Mínima Retiro	*Cotizaciones Mínimas*	*Edad Mínima Retiro*	*Cotizaciones Mínimas*
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"