

DJ-055-2004

23 de Noviembre del 2004

Señora:

Myriam Morera G.

***División de Fondos Especiales y Regímenes Básicos, Directora
Superintendencia de Pensiones***

Estimada señora:

En atención a la consulta planteada por la División a su cargo referente a determinar la legalidad sobre la política de revalorización diferenciada que se estaría aplicando hacia el futuro en el Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica, para algunos de los pensionados, nos permitimos remitirle el siguiente criterio jurídico.

I. Antecedentes

El Régimen estaría aplicando hacia el futuro una política de revaloración de pensiones diferenciada, que en opinión de su actuario ayuda a disminuir el déficit que tiene la Provisión para Pensiones en Curso de Pago.

De conformidad con el documento de consulta, la política es la siguiente: a los afiliados que se pensionaron con el 75% de su salario se les daría una revalorización más baja que a los empleados que se pensionan, después de la reforma de abril de 2003, con una pensión del 40% de su salario. Paulatinamente, a quienes tienen más años de haberse pensionado y por tanto han perdido mayor valor adquisitivo de sus pensiones, se les incrementará el porcentaje de revalorización, de manera que en un momento en el tiempo se equiparen con los que se pensionaron más recientemente; a partir de entonces el incremento será el mismo para todos.

II. Normativa aplicable

El artículo 14 del Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica dispone lo siguiente:

“Artículo 14.- Requisitos para jubilarse.

Para tener derecho a los beneficios de jubilación establecidos en el artículo 17, el integrante deberá alcanzar una edad mínima de 60 años en el caso de las mujeres y 62

“Valor del mes: Trabajo en Equipo”

SP-

Página No.2

años en el caso de los hombres. Así mismo acumular un mínimo de 30 años de servicio cotizado al Fondo en ambos casos.

Cuando un integrante alcance los 65 años de edad y no complete 30 años de servicio cotizado, tendrá derecho a pensión si ha acumulado al menos 20 años de servicio cotizado al Fondo.

Para dichos propósitos un año de servicio cotizado comprende 52 cuotas semanales ordinarias aportadas al Fondo”.

Respecto del monto de la pensión que devengarían los pensionados por este fondo el artículo 17 del mismo cuerpo normativo establece que:

“Artículo 17. Monto de la pensión.

El integrante que cumpla con los requisitos indicados en el artículo 14 de este reglamento y se pensione por vejez con la Caja Costarricense de Seguro Social, tendrá derecho a una pensión complementaria a la pensión concedida por la Caja equivalente al 40% del sueldo de referencia más 1% por cada año cotizado en exceso de los primeros 30 años.

El sueldo de referencia indicado, se determinará de la siguiente forma: Se consideran los aumentos salariales decretados en el Banco en los últimos cinco años conjuntamente con el reconocimiento de las anualidades y utilizando estos parámetros, se actualizan los sueldos (ordinarios y extraordinarios) de los últimos cinco años a la fecha en que se desea realizar el cálculo de pensión y se obtiene un promedio aritmético entre ellos.

El monto de las pensiones en curso de pago será revalorizado periódicamente, así mismo el monto mínimo de pensión por invalidez, jubilación o a beneficiarios, mediante acuerdo de la Junta Administrativa del Fondo, tomando en consideración los índices de inflación y la situación financiera del Fondo, todo de acuerdo con las recomendaciones actuariales pertinentes.”

Otra modalidad de pensión es la que disponen los Transitorios I y II del mismo Reglamento, cuyo texto dice:

“Transitorio I: Conservación de derechos. *El integrante que a la fecha de publicación del presente Reglamento, en el Diario La Gaceta; alcance 20 años de servicio cotizado al Fondo, tendrá derecho a jubilarse con una pensión por el monto indicado adelante, siempre que alcance una edad mínima de 57 años los varones y 55 años las mujeres y 30 años de servicio cotizados como mínimo.*

Sin embargo, podrá aplicarse el exceso de los 30 años de servicio cotizado, para disminuir la edad, a razón de un año de servicio por cada uno de edad, para que en esta forma quede compensado el faltante de edad con el exceso de años de servicio cotizado, y pueda otorgársele la pensión, en el momento en que haya completado, en virtud de la compensación, el faltante de edad.

SP-

Página No.3

La pensión se fijará en un 75% del sueldo de referencia indicado en el artículo 17 de este Reglamento. El monto de la pensión ordinaria mínima será establecido por la Junta Administrativa del Fondo, y podrá ser modificado por ésta cuando lo estime conveniente. Así mismo, periódicamente se establecerá la revalorización de las pensiones en curso de pago, todo de acuerdo con las posibilidades financieras y recomendaciones pertinentes (...)

*“**Transitorio II. Aumento paulatino en la edad de jubilación.** El integrante que a la fecha de publicación de dicho Reglamento en el Diario Oficial La Gaceta no alcance los 20 años de servicio cotizado al Fondo, tendrá derecho a jubilarse con pensión de acuerdo con lo que establece el artículo 17 de este reglamento cuando alcance los 30 años de servicio cotizado. Siempre que cumpla con los requisitos en cuanto a edad según años de servicio cotizado a la fecha indicada, que se detallan en la siguiente tabla (...)*”

De lo anterior se desprende que en este Fondo existen dos formas de obtener el beneficio jubilatorio. La primera de ellas cuando se alcance la edad mínima de 60 años de edad en el caso de las mujeres y 62 años en el caso de los varones y 30 años de servicio cotizados al Fondo, o cuando el integrante alcance la edad de 65 años de edad y 30 años de servicio cotizados. (*Artículo 14 del Reglamento*)

La segunda forma es para aquellos integrantes que a la fecha de publicación del Reglamento en el Diario Oficial La Gaceta, alcancen 20 años de servicio cotizados al Fondo, los cuales tendrán derecho a jubilarse siempre que alcancen la edad mínima de 55 años de edad en el caso de las mujeres y 57 años de edad en el caso de los varones y 30 años de servicio cotizados como mínimo. (*Transitorio I*)

III. Análisis de Fondo

Específicamente se nos consulta sobre la legalidad de la política de revalorización que la Junta Administrativa del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica estaría aplicando hacia el futuro para algunos de sus pensionados.

El análisis que llevamos a cabo abarcó el estudio del “*Reglamento del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica*”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 78 del 24 de abril del 2003, así como de la “*Evaluación Actuarial al 31 de octubre 2003*” y del “*Balance Actuarial de Pensiones en Curso de Pago Transitorio III del Reglamento de Regímenes de Pensiones Creados por Leyes Especiales*”.

No encontramos en ninguno de los documentos citados anteriormente, que la política de revalorización de los afiliados que se pensionen con el 75% de su salario, sea diferente a la de los trabajadores que se pensionen con el porcentaje del 40% del salario. Lo que sí

SP-

Página No.4

encontramos y para nuestro estudio está claro, es que las **revalorizaciones** de las pensiones, independientemente del momento en que se otorgue el beneficio jubilatorio, debe ser igual para todos los pensionados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del mismo Reglamento al Fondo, el cual reza: “... **El monto de las pensiones en curso de pago será revalorizado periódicamente, así mismo el monto mínimo de pensión por invalidez, jubilación o a beneficiarios, mediante acuerdo de la Junta Administrativa del Fondo, tomando en consideración los índices de inflación y la situación financiera del Fondo, todo de acuerdo con las recomendaciones actuariales pertinentes.**” De manera tal que, las revalorizaciones se realizarán a todos los pensionados de igual forma, esto es, periódicamente y con fundamento en un acuerdo tomado por la Junta Administrativa del Fondo, considerando los índices de la inflación y la situación financiera del Fondo, todo de acuerdo a las recomendaciones actuariales.

No tenemos conocimiento de que la política de revalorización diferenciada a la que se refiere la presente consulta esté incluida en algún documento. Al respecto, funcionarios de la División consultante indicaron que tal información se obtuvo de una reunión mantenida con representantes del Fondo, en la cual éstos se refirieron a dicha revalorización.

Considera esta División Jurídica que, aplicar una política de revalorizaciones diferenciada como la que se ha indicado, implicaría ir en contra del principio de igualdad consagrado en el artículo 33 de nuestra Constitución Política, dado que nos encontramos dentro de un mismo grupo de pensionados por un mismo régimen y que deben ser tratados todos en igualdad de condiciones, de manera que las revalorizaciones de los montos de las pensiones deben ser iguales para todos, independientemente si es un porcentaje o monto fijo.

Sobre este tema la Sala Constitucional ha externado: “**Debe concluirse que resulta contrario al principio de igualdad-por irracional-, el que no se reajuste el tope de las pensiones máximas en curso a los nuevos topes pensionados (...)** **El permitir que los aumentos no sean recibidos por todos los grupos, aunque en forma considerable, más allá de lo que la razonabilidad aconseja, y el permitir que personas que se encuentran dentro de un mismo grupo de cotización reciban pensiones por montos diferentes, sin causa justa que de base al trato desigual, produce seria lesión al principio de igualdad que garantiza el artículo 33 de la Constitución Política ...**”, razón por la cual, no existiendo criterio como para variar lo ya resuelto, debe en consecuencia acogerse el recurso, como en efecto se hace. Ahora bien, como aquí también se trata de una violación a un derecho que a la luz causa un perjuicio pecuniario, no basta con restablecer el derecho violado y hacerlo regir hacia futuro, sino que debe acordarse, retroactivamente desde el momento mismo en que se tomó el acuerdo que discrimina al recurrente”. **S.C.V. 633-98 (el resaltado es nuestro).**

En igual sentido encontramos otra resolución de la misma Sala la cual reza: “**Por medio de este artículo constitucional se prohíbe hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que pueda pretenderse**

SP-

Página No.5

un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, se acuerda, en principio, un trato igual a situaciones iguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales. Esa fórmula tan sencilla fue reconocida desde hace muchos años por la Corte Constitucional, a la fecha la Corte Suprema de Justicia, que tenía a su cargo el conocimiento de los recursos de inconstitucionalidad antes de la creación de esta Sala especializada. La exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado, para determinar si realmente se justifica una discriminación, hay que analizar si el motivo que la produce es razonable, es decir, si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un tratamiento diverso.” S.C.V. 4829-98 (En sentido similar: 3929-95; 5061-94;1732, 1432, 337,196, todos de 1991)

IV. Conclusión

De acuerdo con el análisis jurídico realizado, se considera que la política de revalorización diferenciada que estaría aplicando hacia el futuro la Junta Administrativa del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica para algunos de sus pensionados, a la cual se refiere la presente consulta, es violatoria del principio de igualdad consagrado en el artículo 33 de nuestra Constitución Política, dado que nos encontramos frente a un grupo de pensionados por un mismo régimen y en igualdad de condiciones.

Cordialmente,

DIVISIÓN JURÍDICA

Ana Matilde Rojas Rivas

Licda. Ana Matilde Rojas Rivas
Abogada encargada



Lic. Álvaro Jiménez S.
Director