

Propuesta Bono por Hijo.

Por: Act. Esteban Bermúdez Aguilar

Situación laboral de la mujer

Costa Rica ha avanzado en los últimos años en la incorporación de la mujer en el mercado laboral, la igualdad en el acceso y remuneración está lejana de alcanzar, esto debido a temas culturales y de oportunidades reales.

En la nota del Semanario Universidad en 5 de marzo de 2019¹ señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres es cercana al 27%, es decir en puestos y experiencia similares los varones continúa recibiendo más salario.

En otra estadística según la nota periodística, el 43% de las mujeres componen en el mercado laboral. Mientras que, en estadísticas de mercado laboral informal, subempleo y desempleo son las mujeres las que lideran.

Según los últimos datos de la encuesta continua de empleo del INEC (setiembre-noviembre 2024), que se presentan a continuación:

	Hombres	Mujeres
Población Total	2 676 458	2 644 530
Población de 15 años y más	2 113 674	2 107 537
Ocupada con Seguro	1 015 221	606 254
Ocupada sin Seguro	342 727	254 494
Desempleada	97 733	75 766
Total, de Fuerza de Trabajo	1 455 681	936 514
Fuera de la fuerza de Trabajo	657 993	1 171 023

Fuente: Encuesta Continua de Empleo Setiembre-noviembre 2024. INEC

Podemos observar que, si bien la población de 15 años y más de Hombres como Mujeres es muy similar, la integración de la mujer a la Fuerza Laboral es mucho menor, mientras que el 68.87% de los hombres están pertenecen a la fuerza laboral, apenas del 44,44% de las mujeres la conforman, muy similares a las señaladas en el 2019, esto lleva a que cerca del 55,56% de las mujeres están fuera de la Fuerza Laboral.

¹ <https://semanariouniversidad.com/universitarias/mujeres-siguen-ganando-menos-que-hombres-en-trabajos-iguales/#:~:text=En%20Costa%20Rica%20la%20participaci%C3%B3n,de%20los%20hombres%20est%C3%A1n%20insertos.&text=La%20brecha%20salarial%20ronda%20el,tienen%20que%20realizar%20las%20mujeres.>

Ahora bien, si analizamos los factores dentro de la Fuerza Laboral podemos ver que cerca del 65% de la mujer cuenta con seguro², es decir su estado es formal, mientras que para los hombres este porcentaje asciende al 70%, por lo que más mujeres laboran sin seguro.

También el estado de la nación señaló el pasado 7 de marzo 2020³:

“Iniciemos con el ámbito laboral: en todas las áreas del mundo del trabajo la situación para las mujeres es más difícil. Por ejemplo, cada vez que se desacelera la economía y desmejora el desempeño del mercado de trabajo, las mujeres se ven aún más perjudicadas. Si a la economía le va mal, a las mujeres les va peor. Pero si la economía mejora, son menos favorecidas.

Las mujeres en Costa Rica, que representan la mitad de toda la población, son más educadas que los hombres, pues constituyen el 57% de las personas con títulos universitarios. Sin embargo, el mejor perfil educativo no se traduce en mayores oportunidades para insertarse en el mercado laboral. De todas las personas con trabajo en el país, solo el 38% son mujeres. Y del grupo que está desempleado, una mayor parte tiene rostro femenino (54%).”

En el mismo reportaje del Estado de la Nación se agrega que: *“¿Y cuáles son las condiciones de las que sí tienen empleo? Nuevamente, el balance es desfavorable. Las mujeres tienen mayor presencia en sectores y empleos peor remunerados, muchos de ellos con mayor riesgo de automatización en el futuro cercano. Los servicios domésticos emplean al 17% de las ocupadas, cuyo salario mínimo mensual (199.760 colones) está muy por debajo del promedio de un trabajador no calificado (316.964 colones). (...)*

Dentro de los hogares también se dan brechas. Las mujeres se enfrentan a la desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado, es decir, el cuidado de personas y las tareas domésticas. Este trabajo lo realizan en su mayoría mujeres, lo que limita su disponibilidad de horas para un trabajo remunerado en el mercado. Según estimaciones del Banco Central de Costa Rica, el valor económico del trabajo doméstico no remunerado en el año 2017 ascendía a 8,3 billones de colones (equivalente a un 25,3% del PIB) de los cuales el 71,4% es aportado por las mujeres. Trabajo poco reconocido en nuestras familias, del que poco se habla en las discusiones políticas.”

A lo señalado por el Estado de la Nación, se puede agregar lo indicado en el Banco Central en sus estudios sobre el trabajo doméstico no remunerado de Costa Rica, publicado en Mayo del 2024 con datos del 2022⁴:

“En 2022, las mujeres tuvieron la mayor carga laboral, con 68,0 horas semanales promedio, mientras que los hombres 62,8, es decir, las mujeres dedicaron 5,2 horas más en promedio por semana al trabajo total (remunerado y no remunerado).

² Incluye asalariados, por convenios, seguros voluntarios.

³ <https://estadonacion.or.cr/queda-mucho-camino-por-recorrer-en-la-equidad-de-genero/>

⁴ https://www.bccr.fi.cr/indicadores-economicos/CuentaSateliteTrabajoDomesticoNoRemunerado/Boletin_resultados_CTDNR_2022.pdf

La responsabilidad del trabajo doméstico no remunerado recae principalmente en las mujeres, quienes destinaron 57,2% de su tiempo de trabajo total a tales actividades, mientras que los hombres un 25,2%. Por otro lado, las mujeres dedicaron 42,8% del tiempo al mercado de trabajo y los hombres un 74,8%.”

A esto análisis podemos sumarle la conclusión realizada por la CEPAL en su documento Brecha Salarial de género en Costa Rica del 2022⁵, que señala:

“Las brechas de género han sido, históricamente, una realidad en el mercado laboral de Costa Rica y representan una forma de desigualdad arraigada en la sociedad. Si bien el aumento del nivel educativo de las mujeres y ciertas mejoras en la distribución de la carga de trabajo no remunerado han contribuido a reducir la brecha de participación, aún existen diferencias significativas entre géneros en términos de oportunidades de inserción y ascenso laboral. Estudios previos muestran, asimismo, que las mujeres costarricenses enfrentan importantes desigualdades salariales asociadas a la discriminación.”

Estas situaciones señaladas en el mercado laboral, se transfieren al sistema de pensiones en general en Costa Rica, y que ocasiona que muchas mujeres no alcancen las cotizaciones necesarias para su jubilación o que esta sea menor, generando pobreza en esta importante población en su vejez.

La OIT⁶ señala que: *“En particular, se exacerbó la desigualdad de género. Las mujeres suelen tener historiales de cotización más cortos, debido a que generalmente tienen carreras laborales interrumpidas por la maternidad, a menudo se emplean a tiempo parcial y devengan salarios inferiores a los de los hombres. En algunos países de América Latina, la tasa de desempleo de las mujeres es el doble que la de los hombres, y el salario promedio regional de las mujeres es un 30 por ciento más bajo que el de los hombres. Las reformas para la privatización de las pensiones aumentaron el número mínimo de años de cotización necesarios para tener derecho a la pensión mínima, lo que tiene efectos especialmente adversos para las mujeres.*

La fórmula del cálculo de las pensiones de los regímenes públicos financiados por reparto a menudo contiene elementos de solidaridad para contrarrestar las desigualdades de género; por ejemplo, el reconocimiento como parte de los años de cotización del tiempo dedicado a las responsabilidades de cuidado de niños o adultos mayores o la introducción de una pensión mínima garantizada”

⁵ <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/4899bb1a-efc-497d-8c18-a99676f753a7/content>

⁶ <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55496>

Situación de la pensión de la Mujer en Costa Rica

El Sistema de pensiones en Costa Rica, es un sistema mixto, donde el componente principal de la pensión es dado por un Sistema Colectivo de Beneficio Definido y dos pensiones complementarias de contribución definitiva (cuentas individuales) una obligatoria y otra voluntaria.

Para este análisis nos centraremos en el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y el régimen obligatorio de pensiones complementarias (ROP).

La Edad de retiro es de 65 años con 300 cotizaciones para ambos sexos, sin embargo, el régimen permite el retiro anticipado para las mujeres desde los 63 años con 405 cuotas. Esta diferencia entre las posibles edades de retiro es un reconocimiento por los trabajos en el hogar, cuidado de niños y adultos mayores (Jornada Doble), pero es importante analizar si realmente este reconocimiento es una medida que beneficia a las mujeres o más bien las perjudica.

Tabla de retiro IVM

Cómo se mencionó anteriormente la tabla de retiro permite que las mujeres puedan acceder a una pensión jubilatoria con anterioridad que los Hombres. En resumen, se presenta la tabla de retiro:

EDAD	Cantidad de Cotizaciones		EDAD máxima que debe iniciar a Cotizar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
63	N/A	405	N/A	29,25
64	N/A	357	N/A	34,25
65	300	300	40,00	40,00

Fuente: Reglamento del IVM

Cómo se observa en el cuadro anterior, si bien las mujeres pueden retirarse antes, se les pide que inicien a cotizar de manera continua a una edad más joven que los hombres para poder acceder a ese rango de edades. Es decir, mientras que un hombre puede iniciar a laborar en forma continua a los 40 años y lograr los 25 años de cotización reglamentaria para su pensión, una mujer que desee pensionarse a los 63 años debe iniciar a los 29 años y cotizar en forma continua, para pensionarse 2 años antes que los hombres, debe iniciar labores continuas cerca de 10 años antes.

Recordando que las mujeres son la población con más periodos de desempleo o de interrupción de los periodos de cotización por los factores mencionados en la sección anterior, se podría afirmar que esa modalidad de retiro realmente no viene a favorecer a las mujeres en general y sólo a aquellas que puede lograr una cotización continua.

Efecto de la edad de retiro en el ROP

Actualmente las modalidades de retiro del ROP salvo el retiro de Renta Permanente, depende de la esperanza de vida residual de la persona que se pensiona. Por reglamento de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), esta esperanza de vida es diferente entre los hombres y mujeres, por usar tablas de mortalidad por sexo.

Las mujeres poseen una esperanza de vida superior a los hombres que ronda cerca de los 3 años, y al distribuir la cuenta individual entre la esperanza de vida residual ocasiona que el monto de la pensión complementaria sea menor para las mujeres que para los hombres, como lo señala la OIT:

“Además, el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para calcular las anualidades ya sea en la forma de rentas vitalicias o de rentas temporales, basadas en el ahorro acumulado en las cuentas individuales también es discriminatorio, pues las mujeres viven más tiempo que los hombres. Con la introducción de las cuentas individuales, el elemento de solidaridad entre hombres y mujeres y los elementos redistributivos que acompañan los sistemas públicos de pensiones, se pierde por completo, causando impactos muy perjudiciales para las mujeres”

El reconocimiento de la jornada doble de las mujeres por un adelanto de la edad de cotización también afecta la esperanza de vida residual ya que a menor edad de retiro más alta es la esperanza de vida residual lo que genera pensiones más bajas. En el siguiente cuadro se muestra la esperanza de vida residual al 2020 para hombres y mujeres:

EDAD	Esperanza de Vida Residual		
	Hombre	Mujeres	Diferencia
63	22,68	25,73	3,05
64	21,84	24,79	2,95
65	21,00	23,87	2,87

Conclusiones de la Situación Actual de las Pensiones de las mujeres

Con base en el análisis anterior, reconocimiento que las mujeres tienen menos periodos de cotización que los hombres, dado los factores de cuidado de niños, adultos mayores y labores del hogar, que esto ocasiona que tengan cerca un 27% menos de salario que los hombres en situaciones de igualdad. Y que este aporte que realizan las mujeres fue estimado por el BCCR como cercano al 25.3% del PIB⁷

Existe una obligación de la sociedad y en particular del Gobierno del reconocimiento de la Jornada Doble y que esta al mismo tiempo no afecte en la vejez de las mujeres ni en sus ingresos. El reconocimiento que actualmente brinda a las mujeres por un adelanto en la edad de retiro que

⁷ <https://delfino.cr/2019/10/datos-del-inamu-y-bccr-ponen-el-foco-en-la-importancia-del-trabajo-domestico-no-remunerado>

brinda el IVM puede ocasionar pensiones más bajas que los hombres en igual condiciones por factores como el Salario de Referencia que refleja la desigualdad salarial en el periodo activo, exige laborar más tiempo que a los hombres y una repercusión indirecta en el ROP disminuyéndolo en su cuantía.

Propuesta de reforma del IVM

Con el fin de reforzar el IVM y con el fin de solventar las situaciones indicadas anteriormente se propone:

- Eliminar la edad de retiro anticipada, llevando a todos los trabajadores a retirarse a los 65 años y 300 cotizaciones o más sin importar el sexo. Esta propuesta iguala las condiciones entre hombres y mujeres, sin embargo, no reconoce la Jornada Doble ni realiza ninguna consideración en particular a las mujeres. En este caso, tanto para hombres como mujeres podrían iniciar a cotizar en forma continua a los 40 años y lograr pensionarse a los 65 años con las cotizaciones necesarias.
- Considerando el factor de la jornada doble de las mujeres y el aporte que esto hace la economía nacional y a las familias, como señala Patricia Mora⁸:

“Somos las mujeres las que hacemos posible que la sociedad funcione, somos nosotras las que hacemos posible que el núcleo familiar funcione”

“Las mujeres tenemos entonces una vinculación con el mercado laboral que oscila dependiendo de nuestra edad, de si tenemos hijos o si no tenemos.”

Se debe encontrar una manera que el IVM reconozca esta importante labor considerando la realidad nacional a nivel cultural y laboral y establecer un reconocimiento “bono por hijo nacido” el cual se define de la siguiente manera:

- a. 6 meses de cotización a las mujeres por hijo nacido o adoptado, y que no haya perdido la patria potestad de este mientras fuera menor de edad.
- b. 6 meses de cotización extra a las mujeres por hijo con invalidez total nacido o adoptado que no pueda ejercer labores y que no haya perdido patria potestad de este.
- c. Un mes por mes dejado de laborar por el cuidado de adultos mayores hasta un máximo de 12 meses, para esto debe crearse un mecanismo de verificación.
- d. Los hombres solteros que hayan tenido la patria potestad de sus hijos en forma exclusiva podrán acceder al bono para los puntos a y b.
- e. El tiempo reconocido de los puntos anteriores no puede sobrepasar los 3 años (36 meses)

⁸ [https://www.elfinancierocr.com/gnfactory/especiales/2019/desigualdad-laboral/index.html#:~:text=Realidad%20laboral,-La%20Encuesta%20Continua&text=La%20tasa%20de%20ocupaci%C3%B3n%20femenina,5%25%20\(gr%C3%A1fico%201\).](https://www.elfinancierocr.com/gnfactory/especiales/2019/desigualdad-laboral/index.html#:~:text=Realidad%20laboral,-La%20Encuesta%20Continua&text=La%20tasa%20de%20ocupaci%C3%B3n%20femenina,5%25%20(gr%C3%A1fico%201).)

- f. En caso de familias homoparentales, sólo una persona de la pareja tendrá derecho a este bono.

Cada mes reconocido su salario será equivalente al promedio simple de los últimos 18 salarios reportados a la CCSS.

Este bono les permitiría a las mujeres a tener más tiempos de no cotización por las labores de cuidado sin afectar la bonificación ni el monto de pensión de ellas.

Para financiar esos montos de salarios y que sean cotizados, podría tener dos fuentes de financiamiento, el primero es que el Gobierno le integre al IVM los montos de las cotizaciones equivalentes a los salarios reconocidos, esto podría ser financiado con la eliminación del crédito por hijo y por cónyuge y que este dinero cobrado sea trasladado al IVM para el reconocimiento de cuotas.

Según la Encuesta Continua de Empleo, en Costa Rica hay una fuerza laboral con seguro de 1 621 475 personas, y si el crédito fiscal por hijo es de 20 040 colones y por cónyuge es de 31 200 colones, asumiendo un hijo por persona y mitad este casado, el ingreso anual sería de 58 373 millones de colones aproximadamente, por lo que hay que analizar a profundidad ese cálculo y si es suficiente para cubrir el monto.

Esta forma sería un reconocimiento del Gobierno a las mujeres y su aporte a sociedad, en caso de una negativa del Gobierno de realizar estos aportes, podría ser asumido por el colectivo del IVM, sin embargo, este reconocimiento por parte del colectivo generaría pensiones sin cotizaciones y aumentaría el déficit para el IVM.

Para que el bono fuera completo, el Estado debería aportar en forma solidaria la cotización equivalente en el ROP, para que este también refleje el bono, por lo que se requiere incorporarlo en los análisis futuros, tanto el monto como en que momento otorgarlo para que se maximice la generación de rendimientos.

Por otra parte, hay que considerar que actualmente Costa Rica posee una baja natalidad que al 2024 renda el 1.23 hijos por mujer y sigue con una tendencia a la baja, por lo que el reconocimiento de hijos en promedio sería de 7.38 meses.