

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“Renovación de la fuerza laboral en el Grupo ICE”**

**Ligia María Cedeño Gómez**

Carné 99-0675



**COMPAÑÍA NACIONAL  
DE FUERZA Y LUZ, S.A.  
CNFL**



Tesis presentada ante el Programa de Licenciatura  
en Administración de Empresas

San José, Costa Rica

2004

**Tribunal Examinador**

**Randall Arias Solano, MBA**

**Director del CIDE**

**Dr. Juan Ricardo Wong Ruíz, MBA**

**Director Académico**

**Guillermo Castellón Arroyo, MsC.**

**Profesor Tutor**

## **Agradecimiento**

A Dios Todopoderoso,  
a quien le debo todo y sé que sin Su ayuda no hubiera llegado aquí.

A mi familia,  
por su amor y apoyo incondicional.

Al ICE,  
que financió mis estudios y me permitió profesionalizarme.

## Dedicatoria

A mi Señor Jesucristo,  
quien me ha dado todo y gracias a Él, soy lo que soy,

A mi Papá,  
aunque ya no lo tengo, él sembró en mi el amor y la dedicación al estudio,  
sé que estaría feliz.

A mi Madre,  
que se sacrificó y me ayudó a esforzarme y ha sido mi ejemplo, aún hoy a  
sus 76 años, sigue siendo un modelo de dedicación y esmero.

A mis hijos José Mario, Pablo Esteban y Éricka Susana,  
a quienes dedico todo mi amor y mi esfuerzo y les pido perdón por tantas  
horas que se sacrificaron para que yo pudiera estudiar. Los amo.

Gracias.

## Tabla de Contenido

Capítulo I Grupo ICE, Situación Actual .....	21
Capítulo II Conceptualización de la Administración a la Investigación.....	27
Capítulo III Importancia de la fuerza laboral en el ICE .....	39
Capítulo IV Metodología .....	42
Capítulo V Régimen de Pensiones .....	46
Capítulo VI Diagnóstico .....	52
Capítulo VII Propuesta.....	73
Apéndices .....	87
Apéndice 1 Subproblemas.....	88
Apéndice 2 Objetivos Específicos.....	89
Apéndice 3 Anexo Metodológico.....	90
Apéndice 4 Mapa Conceptual.....	93
Apéndice 5 Cuestionario y Entrevista .....	94
Apéndice 6 Documentación de Pensiones en el ICE.....	132
Bibliografía.....	164
Declaración Jurada.....	165
Carta del Filólogo.....	166

### Lista de Apéndices

<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pág.</b>
Apéndice 1	Subproblemas	88
Apéndice 2	Objetivos Específicos	89
Apéndice 3	Anexo Metodológico	90
Apéndice 4	Mapa Conceptual	93
Apéndice 5	Cuestionario y Entrevista	95
Apéndice 6	Documentación de Pensiones en el ICE	131

### Lista de Gráficos

<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pág.</b>
1	Distribución de Encuesta	53
2	Años Registrados en la CCSS	54
3	Edad	55
4	Género	56
5	Existencia de Área de Pensiones	57
6	Conocimiento de cuotas cotizadas	58
7	Cotización en otros regímenes	59
8	Regímenes	60
9	Conoce el reglamento de pensiones?	61
10	Acceso a documentación para pensionarse	62
11	Rango salarial	63
12	Conoce beneficios adicionales	64
13	Tiene grupo de amigos	65
14	Actividades con amigos personales	66
15	Dependientes	67
16	Tiene plan de retiro?	68
17	Le interesaría acogerse a la pensión	69

### Lista de Cuadros

<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pág.</b>
1	Desglose de Pensiones	21
2	Porcentajes de derecho en pensión complementaria	65
3	Distribución de Encuesta	96
4	Años Registrados en la CCSS	97
5	Edad	98
6	Género	99
7	Existencia de Área de Pensiones	100
8	Conocimiento de cuotas cotizadas	101
9	Cotización en otros regímenes	102
10	Regímenes	103
11	Conoce el reglamento de pensiones?	104
12	Acceso a documentación para pensionarse	105
13	Rango salarial	106
14	Conoce beneficios adicionales	107
15	Tiene grupo de amigos	108
16	Actividades con amigos personales	109
17	Dependientes	110
18	Tiene plan de retiro?	111
19	Le interesaría acogerse a la pensión	112

## **Resumen Ejecutivo**

Un porcentaje aproximado al 5% de la fuerza de trabajo del Grupo ICE está recibiendo salarios que se ven incrementados por las antigüedades y otros derechos adquiridos a través del tiempo, remuneración que podría ser distribuida entre nuevos funcionarios contratados con salarios competitivos y atractivos en el mercado laboral, esto le supondría a estas entidades gubernamentales una mayor productividad y por ende mayor rentabilidad.

El Grupo ICE involucra a empresas como la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Radiográfica Costarricense S.A. y el Instituto Costarricense de Electricidad en las que el potencial de producción, no se aprovecha totalmente, como una hipótesis a comprobar se estima que esto sucede por la edad del personal se esté privando a la Administración del Grupo ICE de contar con la renovación de su fuerza laboral, con la consecuente desactualización académica y tecnológica reduciendo así el rendimiento y beneficios que el pueblo de Costa Rica podría recibir si se renovaran los recursos. Enfocado desde otra perspectiva, la de los empleados, el segmento en estudio con edad para jubilarse, necesita contar con las condiciones adecuadas y con el tiempo suficiente, del que por muchos años se han coartado a sí mismos y a sus familiares, además de que no están rindiendo al 100% de su producción, por diferentes circunstancias.

De acuerdo con la segmentación de los perfiles de ocupación del personal del Grupo ICE, reflejada en la planilla, el nivel ocupacional refleja un alto nivel profesional y técnico que representa la orientación de ésta al

sustentarse en personal capacitado y altamente especializado, para el desarrollo de una gestión productiva de calidad internacional.

La investigación considera al personal que permanece en contacto con el recurso humano y que es responsable de realizar gestiones relativas a las pensiones, por lo que requieren conocimiento académico y experticia en el tema, tanto del Grupo ICE, como de funcionarios de las instituciones que la componen, así como de las instituciones relacionadas con los regímenes de pensiones como lo son los encargados del Área de Recursos Humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social, de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, del Poder Judicial. La información se recopila mediante la aplicación de cuestionarios a los funcionarios que laboran en todos los niveles (jefaturas, profesionales, técnicos y administrativos) así como entrevistas a Encargados de Pensiones de las tres instituciones involucradas: Radiográfica Costarricense S.A., Compañía Nacional de Fuerza y Luz y del Instituto Costarricense de Electricidad. También, se entrevistaron a personeros del Banco Nacional, del Banco de Costa Rica, de la Caja Costarricense de Seguro Social, entre otros.

De la participación de estos conocedores de pensiones, se obtiene información tanto verbal como escrita, como por ejemplo las planillas de personal del Grupo ICE, bibliografía por ejemplo de folletos, tesis, libros, reportajes, entre otros, así como entrevistas y cuestionarios.

Debido a que el estudio versa sobre las pensiones, y siendo la Caja Costarricense de Seguro Social el eje principal, se hace referencia al Reglamento de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de abril de 1995. También al régimen de Pensión por Hacienda, la ley 7013. Asimismo, la normativa de Pensión Complementaria que tiene el Grupo ICE.

Con base en las entrevistas y cuestionarios se logra determinar que la única vía para renovar la fuerza laboral es utilizar el mecanismo de la Caja Costarricense de Seguro Social, de tal forma que de acuerdo con las recomendaciones del Asesor Legal del Ministerio de Trabajo, el Lic. Francis Zúñiga, que evidencia lo anterior y comprueba de forma negativa la hipótesis inicial, se recomienda variar el tema del trabajo de investigación y plantear una nueva hipótesis, basada en el supuesto de que si se logra una homologación en el Grupo ICE de la atención de los funcionarios que están cumpliendo con las disposiciones del mencionado régimen, mediante la ayuda de un Área de Preparación para la Jubilación con la que ya cuenta el Instituto Costarricense de Electricidad, se facilitarán las gestiones y trámites que permitirán renovar la fuerza de trabajo en un tiempo menor.

El objetivo principal del Proyecto será brindarle la oportunidad a los funcionarios de todo el Grupo ICE de contar con una mejor calidad de vida para los pensionados desde el inicio del proceso con la prejubilación, mediante asesoría y orientación educativa a nivel psicológico, social y económico que les permita enfrentar esta nueva etapa de manera productiva,

mediante el programa actual de atención a este segmento que está funcionando en el Instituto Costarricense de Electricidad, el cual incluye los tópicos como: Contar con una base de datos, material de información, talleres integrales, charlas complementarias, Asociación de Pensionados, asesoría individual y la administración de la Pensión complementaria.

Con referencia en la metodología del Project Management Institute para plantear proyectos, a fin de que este sea expuesto al Grupo ICE, se define:

**Nombre del Proyecto:** Homologación del Área Social de Preparación para la Jubilación en las Empresas del Grupo ICE.

**Objetivo:** Otorgar beneficios al grupo humano que se encuentra en condiciones legales para optar por su jubilación en los sectores de energía y telecomunicaciones, que pertenezcan al Grupo ICE, para el 3 de agosto del 2004, con un costo no superior a los ₡400.000 mensuales.

**Contexto:** El Proyecto de homologación del Área de Atención contempla el desarrollo e implementación con un costo de operacionalización que oscila en ₡2 000.000 mensuales en los tres primeros meses y de ₡400 000 en los siguientes, para cada empresa faltante, los cuales son suplidos por los aportes tanto del Área de Telecomunicaciones como de Energía al igual que de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz y de Radiográfica Costarricense. Se puede llevar a cabo en un tiempo de tres meses con un desempeño del

100% de cobertura de la población de funcionarios de las Empresas del Grupo ICE. Se inicia el ciclo de vida del proyecto pues la fase en la que se encuentra es la de Solicitud y se estima que se requiere contar con el esfuerzo de mínimo tres recursos que se involucren al menos un mes a tiempo completo para gestionar la formalización y autorización de la estructura en las tres empresas del Grupo ICE.

Como Gerente del Proyecto se posicionaría al Representante del Grupo ICE que defina la Dirección Corporativa de Planificación Estratégica Institucional, sin embargo, como recomendación técnica, la persona idónea para ocupar este cargo se considera a la Encargada de la Unidad de Área Social de Preparación para la Jubilación en el ICE y para los puestos de Miembros del Equipo se incluye a los representantes del Área de Recursos Humanos tanto de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz como de Radiográfica Costarricense, además de un(a) Psicólogo(a).

**Entorno Empresarial:** De acuerdo con las directrices institucionales que aplican en el Grupo ICE para la presentación de Proyectos del Project Managment Institute y con el fin de homologar el Área Social de Preparación para la Jubilación en las Empresas del Grupo ICE, el cual sería presentado por un equipo multifuncional temporal, conformado por un representante de la Comisión de Planificación Estratégica Institucional de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Costarricense de Electricidad, la Encargada de la Unidad de Área Social de Preparación para la Jubilación en el ICE y los Miembros del Equipo

serían los representantes del Área de Recursos Humanos tanto de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz como de Radiográfica Costarricense y un(a) Psicólogo(a), que se reunirían cada semana por espacio de dos horas para desarrollar el Proyecto y un informe del estado, mediante las métricas definidas para el Proyecto por la metodología del Project Managment Institute.

La autorización se tramitará mediante los mecanismos establecidos ante la Presidencia Ejecutiva, solicitando la confirmación para iniciar el desarrollo del proyecto, presentando como adjunto las actas de las reuniones efectuadas y el presente detalle pormenorizado del proyecto, así como la asignación del capital requerido. La prioridad del proyecto será asignada por la Comisión Institucional de Gestión por Proyectos.

De acuerdo con las entrevistas realizadas a los Encargados de gestionar los asuntos relacionados con pensiones en el Grupo ICE, en la actualidad no se cuenta con esta asesoría para la población de edad avanzada para su preparación para la jubilación en dos de esas empresas: Compañía Nacional de Fuerza y Luz y Radiográfica Costarricense, por lo tanto, el esquema utilizado por el Instituto Costarricense de Electricidad no está siendo aplicado en ese segmento.

Esto conlleva al cumplimiento de las tres aristas principales de los proyectos, con un buen asesoramiento para el personal que se encuentra en

condiciones de jubilarse le permitirá a las tres empresas contar con personal nuevo, reduciendo el costo de la planilla de salarios que se ven aumentados por el reconocimiento de antigüedades, en un corto tiempo, que reemplace a aquel que ha brindado muchos años de su vida en las labores en Energía y Telecomunicaciones, aumentando así el desempeño.

De los subproblemas que se diagnostican se pueden mencionar ¿cómo se podría identificar la brecha de formación y desarrollo del personal de reciente ingreso a las empresas del Grupo ICE con respecto al personal que cuenta con 24 años o más de brindar sus servicios a las instituciones? También, ¿cuál es el impacto en el flujo de efectivo en los presupuestos y finanzas de las tres empresas del Grupo ICE, si se requiere pensionar a toda la población que cuenta con 24 años o más de trabajar? Asimismo, ¿cómo se manejarían las condiciones económicas atractivas para incentivar al personal que cuenta con 24 años o más de trabajar para que se acojan a una pensión por vejez?

## Introducción

La realidad para todas las empresas e industrias de Costa Rica en materia de pensiones en Costa Rica se basa en el Reglamento de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de la que históricamente se dice que "... desde sus inicios, se observó que el Seguro de Enfermedad y Maternidad –hoy Seguro Social-, no fue paralelo al crecimiento del Seguro de Pensiones por decisiones de las autoridades superiores y por cuanto así lo establecían las circunstancias. No obstante, las diferencias entre un régimen y otro, uno de reparto y el otro de capitalización, el Seguro de Pensiones no alcanzó la proyección social y el desarrollo de la autonomía que le permitiera responder a las necesidades de los costarricenses; este último, si se quiere, funcionó como anexo al Seguro de Salud. En 1995, la Junta Directiva acordó crear la Gerencia de Pensiones, así se inició un desarrollo en el ordenamiento jurídico, en las prestaciones sociales. Esto se refiere a la agilización y a la calidad en el servicio, para lo cual se llevó a cabo un diagnóstico y la planeación de la gestión de pensiones, así como la programación y desarrollo de proyectos".

(Folleto El Régimen de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social (1999:9-13).

Como instituciones públicas, el Instituto Costarricense de Electricidad, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz y Radiográfica Costarricense se deben someter a este Régimen, por lo que si se contara con una estrategia que beneficie tanto a los empleados como al Grupo ICE, se lograría renovar la fuerza laboral del Sector.

Esta investigación desarrollará el siguiente problema general ¿Cómo desarrollar una estrategia para renovar la fuerza laboral del Grupo ICE?

Para cumplir el objetivo de diagnóstico, se examinará la condición de los funcionarios que cuentan con 24 años o más de desempeñarse en el Grupo ICE, para plantear estrategias de renovación de la fuerza laboral, tomando como base los mecanismos de pensiones de los diferentes regímenes autorizados en el país.

En el Apéndice 2, se hace mención de los objetivos específicos relacionados con el trabajo.

Asimismo, con el propósito de conocer el criterio de la población involucrada y con base en cuestionarios y entrevistas, que son el fundamento del objetivo de propuesta, se podrá realizar el planteamiento de estrategias para renovar la fuerza laboral de este Sector. También, en el transcurso de la investigación se hará uso de la metodología de descripción para el planteamiento de recomendaciones.

### **Alcances y Limitaciones**

**Alcances:** En el Grupo ICE, al cual pertenece el Instituto Costarricense de Electricidad por medio del cual se planifica presentar mediante la

metodología de manejo de proyectos de Administración de Proyectos del Project Magement Institute, por lo tanto, el alcance de esta investigación se aplica a las tres empresas que componen el Grupo ICE: La Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Radiográfica Costarricense, S.A. y el Instituto Costarricense de Electricidad.

**Limitaciones:** Barreras de autorizaciones y planteamientos que se deben superar para lograr el objetivo final, por lo tanto, las limitaciones consideran toda la gama de trámites que se deben ejecutar ante el Grupo ICE, las instancias legales para que sea avalado, así como ante la Caja Costarricense de Seguro Social y al Ministerio de trabajo y a la Sala Cuarta.

### **Justificación del Problema**

En Costa Rica, el sistema básico de pensiones se fundamenta en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de la Caja Costarricense de Seguro Social y una serie de regímenes especiales e independientes, como son: el del Magisterio Nacional, el del Poder Judicial y el del Ministerio de Hacienda, todos con cargos al Presupuesto Nacional pues rigen al Sector del Grupo ICE, el cual cancela montos elevados para funcionarios pensionados, los cuales se presentan con la finalidad de aclarar los alcances y limitaciones, como puede observarse en el Cuadro #1:

**Cuadro #1**  
**Desglose de Pensiones**

<b>Clasificación</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000 (1)</b>
Pensionados de I.V.M.	77,370	82,773	87,054	93,189	98,566	103,179	107,863	112,195
Pensionados de Regímenes Especiales	30,002	31,614	37,272	40,333	38,138	43,348	45,181	47,609
Pensionados Régimen No Contributivo	50,934	57,269	61,464	67,726	69,983	70,694	68,897	67,594
Dependientes de pensionado	103,801	104,877	110,304	120,360	122,936	116,896	113,823	165,002
Población No Asegurada	449,913	460,393	464,050	359,048	410,141	386,356	402,245	470,940
Porcentaje cobertura contributiva	86.20	86.20	86.40	89.71	88.50	89.40	89.19	87.60

Fuente DAPE, Sección de Análisis Demográfico

(1) Condición aseguramiento contributivo Seguro Social. Los datos del año 2000 son preliminares.

El Grupo ICE, actualmente cuenta con una población total aproximada de 12.500 empleados, de los cuales, el 5% tiene entre 24 y 50 años de laborar, pero o no han obtenido el derecho de pensionarse o no quieren hacerlo por diferentes razones, ya sea por incumplir la cantidad de cuotas requeridas o la edad mínima establecida en los regímenes, lo que significa que esa parte de la fuerza de trabajo está recibiendo salarios muy elevados por las antigüedades y otros derechos adquiridos a través del tiempo, remuneración que podría ser distribuida entre nuevos funcionarios contratados con salarios competitivos y atractivos en el mercado laboral, que le supondría al Grupo ICE una mayor rentabilidad. Además, financieramente este fenómeno les está generando una erogación sumamente elevada por los salarios devengados. (Entrevista a Carlos Salas-ICE 11/09/2003).

Bajo este contexto, la intención final del estudio es dotar al Grupo ICE de mecanismos sociales, legales y financieros viables que le permitan renovar su fuerza laboral y a los empleados contar con la satisfacción de disfrutar de su pensión, a pesar de que aún no hayan completado los topes establecidos, beneficiando a ambas partes. A la vez, reduciría la inversión en salarios, lo que permitiría un aporte mayor en el superávit que se le pide al Grupo ICE en el marco gubernamental, como empresa semiautónoma.

Así las cosas, es necesario entonces determinar las condiciones sociales, legales y financieras tanto de los funcionarios como de la Administración Superior del Grupo ICE con el propósito de plantear estrategias para renovar la fuerza laboral de este Sector.

Con base en las directrices emanadas por el marco legal que rige a este Grupo en materia de pensiones se tendrá una visión genérica de la situación, lo que canaliza este estudio para identificar alguna estrategia de renovación de la fuerza laboral del Sector.

## **Capítulo I Grupo ICE, Situación Actual**

El Grupo ICE involucra empresas dedicadas a la prestación de servicios en electricidad y telecomunicaciones como lo son la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Radiográfica Costarricense S.A. y el Instituto Costarricense de Electricidad.

En el enunciado de Misión del Grupo ICE se lee:

"El Grupo ICE debe promover el desarrollo económico-social del país, mediante el suministro adecuado de energía eléctrica y servicios de telecomunicaciones, manteniéndose a la vanguardia tecnológica y actuando siempre con apego a las normas éticas en búsqueda de la excelencia, tanto en la utilización de los recursos como en el servicio al cliente".

**El Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)**, fue creado mediante Decreto de Ley No. 449 del 8 de abril de 1949, a fin de desarrollar racionalmente las fuentes productoras de energía, y con la responsabilidad fundamental, ante los costarricenses, de encauzar el aprovechamiento de la energía hidroeléctrica, para fortalecer la economía nacional y promover el mayor bienestar del pueblo de Costa Rica. En 1963 se promulgó la Ley No. 3226, mediante la cual se faculta al ICE para establecer y operar servicios de telecomunicaciones, con el propósito de "Procurar el establecimiento, mejoramiento, extensión y operación de los servicios de comunicaciones telefónica, radiotelegráficas y radiotelefónicas, para lo cual tendrá de pleno

derecho la concesión correspondiente por tiempo indefinido” (artículo primero de la ley citada).

**Radiográfica Costarricense S.A.**, tiene su origen en 1921, con la constitución de la Compañía Radiográfica Internacional de Costa Rica – CRICRSA-la cual brindó los servicios de telecomunicaciones en el país por más de cuarenta años.

A partir de 1964, mediante la Ley No. 3293 del 18 de junio, se faculta al Instituto Costarricense de Electricidad para constituir con CRICRSA una empresa de capital mixto denominada Radiográfica Costarricense S.A. – RACSA-. En 1975 el ICE adquirió las acciones en poder de CRICRSA, pasando a ser su único propietario.

En un inicio RACSA concentró sus operaciones en los servicios de telegrafía y télex, incrementando su participación en la solución de las necesidades de sus clientes de acuerdo con el avance tecnológico y la demanda del mercado, por lo que, además de las telecomunicaciones escritas y los servicios de valor agregado, ha abarcado servicios basados en tecnologías de punta en los campos de las comunicaciones y de la tecnología de información.

Esta empresa la integran alrededor de trescientos trabajadores cuyo grado de especialización le ha permitido a la misma integrarse exitosamente

al sector privado y al gubernamental del país como a la región centroamericana.

**La Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima (CNFL)**, antes de la creación del Instituto Costarricense de Electricidad en el año 1949, existían varias empresas particulares dedicadas a la generación y distribución de energía eléctrica, que ofrecían este tipo de servicios mediante concesión que otorgaba el Gobierno de la República a través del Servicio Nacional de Electricidad. El desarrollo que empezó a tener la floreciente actividad propició el surgimiento de pequeñas y grandes empresas dedicadas a la producción y distribución del servicio.

Este proceso condujo a la aparición de compañías transnacionales, interesadas en explotar el negocio, entre ellas la “Electric Bond and Share” de Estados Unidos, las cuales llegaron a dominar el mercado y tuvieron una marcada influencia en la actividad eléctrica del país. Una de las principales empresas de la época, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, cuyo propietario mayoritario de las acciones sociales era la mencionada empresa transnacional, brindaba servicios de energía eléctrica al Valle Central de Costa Rica. Sin embargo, grupos de ciudadanos impulsaron proyectos para nacionalizar el potencial de generación hidráulica, y para regular este tipo de servicios.

La Asamblea Legislativa, mediante Ley 4197 del 20 de setiembre de 1968, dio la autorización para que el Instituto Costarricense de Electricidad adquiriera las acciones y bonos pertenecientes a la "Electric Bond and Share" en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, todo de acuerdo con un contrato de compraventa suscrito entre esa compañía y el ICE. Fue así como se nacionalizó en definitiva la industria eléctrica del país, al adquirir el Instituto Costarricense de Electricidad en ese entonces el 93,6% de las acciones, teniendo en la actualidad el 98,6% del total de las acciones de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz; el restante 1,4% permanece en manos de unos pocos inversionistas nacionales.

La Compañía Nacional de Fuerza y Luz sirve en la actualidad a 330000 clientes, concentrados en la Gran Área Metropolitana y distribuidos en un área de 903 Km<sup>2</sup>, correspondientes a aproximadamente al 42% del total de usuarios eléctricos de país.

En todo el Grupo ICE, se encuentra una población considerable de trabajadores de edad avanzada, como ejemplo se puede citar que solamente en el sector de Telecomunicaciones existen 2 500 funcionarios que cumplen con la característica de contar con 24 años de laborar en adelante.

El segmento de funcionarios que aún no ha cumplido con los requerimientos legales inherentes a las pensiones operantes en el país es significativo, de aquí que surja la pregunta ¿Cómo desarrollar estrategias

para renovar la fuerza laboral del Grupo ICE en el Área Metropolitana para el período 2004?

El superávit solicitado a las empresas del Grupo ICE el cual no es alcanzado año con año, demuestra que una parte de su potencial de producción, no se está aprovechando.

## **Capítulo II Conceptualización de la Administración a la Investigación**

Para efectos de esta investigación es indispensable conocer las teorías relacionadas con los asuntos de pensiones.

Así, el término **Renovación**, cuyo significado es acción de cambiar lo anterior por lo nuevo, nos lleva a un contexto de cambio.

Dado que la investigación está centrada en una propuesta de implementación para renovar la fuerza laboral de los funcionarios del Grupo ICE y que, debido a su orientación tiene concordancia en algunas de las teorías que menciona el Proyecto Demócrata Cubano en su enunciado, pues esta renovación debe realizarse mediante un proceso que incluye muchas dimensiones, que implican modificar con ética, posibilitar tanto a los funcionarios como a la empresa una alternativa viable, mediante una negociación respetuosa, con el establecimiento de las confianzas mutuas y la tolerancia entre todos los sujetos involucrados en la transición pacífica.

El **Trabajador**, según el Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 4, “Es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. “La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago”. (pág. 10).

En el transcurso de todo este texto, los sujetos investigados son trabajadores y por lo tanto, pieza fundamental para el desarrollo e implementación de las acciones, tratando de establecer con la Administración Superior la mayor satisfacción mutua, debido a que a través de los años han prestado al Grupo ICE sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud del contrato de trabajo, expresos implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

**La composición del Grupo ICE** es importante conocerla pues el sitio en donde se desarrolla el trabajo, así en la dirección electrónica del Grupo ICE, (<http://infocom.ice/detodos/historia.shtml>), se menciona que el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) fue creado por el Decreto - Ley No.449 del 8 de abril de 1949 como una institución autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está dotado de plena autonomía e independencia administrativa, técnica y financiera. Al ICE le corresponde, por medio de sus empresas, desarrollar, ejecutar, producir y comercializar todo tipo de servicios públicos de electricidad y telecomunicaciones, así como actividades o servicios complementarios a estos.

Como objetivos primarios el ICE debe desarrollar, de manera sostenible, las fuentes productoras de energía existentes en el país y prestar el servicio de electricidad. A su vez, se encarga de desarrollar y prestar los servicios de telecomunicaciones, con el fin de promover el mayor bienestar de los habitantes del país y fortalecer la economía nacional.

Su creación fue el resultado de una larga lucha de varias generaciones de costarricenses que procuraron solucionar, definitivamente, los problemas de la escasez de energía eléctrica presentada en los años 40 y en apego de la soberanía nacional, en el campo de la explotación de los recursos hidroeléctricos del país.

Como Institución encargada del desarrollo de fuentes productoras de energía eléctrica del país, le fueron encomendadas las siguientes funciones:

- ❖ Solucionar el problema de la escasez de energía eléctrica del país, mediante la construcción y puesta en servicio de más plantas de energía hidroeléctrica, con sus correspondientes redes de distribución.
- ❖ Promover el desarrollo del país mediante el uso de la energía eléctrica como fuente de fuerza motriz.
- ❖ Procurar la utilización racional de los recursos naturales y terminar con la explotación destructiva e indiscriminada de estos.
- ❖ Conservar y defender los recursos hidráulicos del país, mediante la protección de las cuencas, fuentes, cauces de los ríos y corrientes de agua.
- ❖ Hacer de sus procedimientos técnicos, administrativos y financieros modelos de eficiencia capaces de garantizar el buen funcionamiento del Instituto y que sirvan de norma a otras actividades costarricenses.

Posteriormente, en 1963 y por medio de la Ley No. 3226, la Asamblea Legislativa le confirió al ICE un nuevo objetivo: el establecimiento, mejoramiento, extensión y operación de los servicios de comunicaciones telefónicas, radiotelegráficas y radiotelefónicas en el territorio nacional. Tres años más tarde, instaló las primeras centrales telefónicas automáticas y, a partir de entonces, las telecomunicaciones iniciaron su desarrollo.

El ICE no absorbió a la empresa extranjera desde un principio; ambos sistemas coexistieron hasta 1967. Pero es claro que a partir de su creación, el país pudo dirigir su desarrollo eléctrico de acuerdo a sus propias necesidades sociales y económicas.

Está integrado por el propio ICE (Sectores Electricidad y Telecomunicaciones) y sus empresas: Radiográfica Costarricense S.A. (RACSA) y la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. (CNFL).

Al **Presupuesto Nacional del Gobierno de Costa Rica** se le cargan los costos por pensiones, la Licda. Martha Castillo Díaz, la Directora General de Presupuesto Nacional menciona en la página web (<http://www.hacienda.go.cr/>), se encuentran bajo la responsabilidad de la Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda la cual constituye uno de los pilares fundamentales de la Administración Financiera Básica del Estado, así como en el ente Rector del Sistema Presupuestario, de conformidad con lo dispuesto en Decreto Ejecutivo No. 46402-H del 28 de octubre de 1997.

Producto de ese rol, ha venido desarrollando una serie de iniciativas tendientes a mejorar el funcionamiento del sistema presupuestario nacional.

Desde esta óptica, han dado inicio una serie de modificaciones, que han resultado necesarias, considerando los nuevos requerimientos de un entorno que exige cada vez mayor eficiencia y eficacia en todos los productos y /o servicios que se brindan a los usuarios tanto internos como externos.

Conviene resaltar además, que producto de este proceso de cambio, se ha dado un tratamiento diferente a la labor presupuestaria, concibiéndose ésta desde una perspectiva sistémica, a partir de la cual se ha redefinido el rol de cada una de las etapas del proceso presupuestario, siendo las etapas de programación y evaluación de la gestión institucional, los ejes de cambio sobre los cuales giraría dicho proceso.

No obstante, y dado el tratamiento integral que se le dado al proceso presupuestario, se ha ampliado el marco general, introduciendo además de los ejes fundamentales, la desconcentración de la ejecución, la integración de sistemas y la programación financiera de la ejecución, entre otras, como parte de los aspectos que permitirían un mejoramiento sustancial de la forma en que se asignan y se gestionan los recursos públicos incluidos dentro del Presupuesto Nacional, y además, que nos permitan propiciar una cultura de rendición de cuentas que con transparencia permita dar a conocer a la

ciudadanía la forma como se están invirtiendo los recursos puestos a disposición del Estado Costarricense.

El fundamento básico del tema de investigación y por el segmento al que va dirigido, en la legislación que aplica para el Grupo ICE la **Pensión de Invalidez, Vejez y Muerte** se describe en el Estatuto de Personal en el Capítulo 35.

Las **instancias legales** que obligatoriamente están relacionadas con el tema de pensiones son: **Caja Costarricense del Seguro Social**, la cual, como institución encargada de velar por la seguridad social de todos los habitantes de la República, en el artículo 73 de la Constitución Política dice:

" ....La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma denominada Caja Costarricense del Seguro Social..."

Para tales efectos el Seguro Social se regirá por ingresos reglamentarios los cuales estarán compuestos por obligaciones legales a cargo de tres grandes participantes: Estado, Patronos y Asalariados. El Estado posee una triple participación, debido a que interviene como patrono, como asistente al sector indigente y como copartícipe de la cuota de los trabajadores independientes que optan por cotizar este seguro. Del total de ingresos reglamentarios, aproximadamente el 16% tiene su origen en el aporte total del Estado, con la particularidad de que las obligaciones

reglamentarias del Gobierno Central constituyen automáticamente ingresos devengados por el seguro, independientemente del momento en que sean cancelados.

A raíz de estas contribuciones que se deben dar a la Caja Costarricense del Seguro Social por parte de los patronos y trabajadores, han surgido ciertos criterios opuestos sobre si las mismas constituyen o no Tributos. Mediante una jurisprudencia de la Corte Plena en sesión extraordinaria de las 13 horas y 30 minutos del 30 de Julio de 1897, se analizó la naturaleza Jurídica de las contribuciones debidas a la CCSS.

Se procedió a analizar las contribuciones a la C.C.S.S. , por un recurso de Inconstitucionalidad presentado en el que el recurrente sostenía que la potestad de establecer tributos y contribuciones fue reservada por la Constitución Política a la Asamblea Legislativa en su artículo 121 inciso 13, y que por tanto dicha potestad no se podía delegar, así que las contribuciones a la C.C.S.S. son tributos y por ende, es inconstitucional la autorización legal concedida a la Junta Directiva de la misma para determinar las cuotas con que deberán contribuir los patronos, trabajadores y Estado.

Ese recurso de Inconstitucionalidad se declaró sin lugar, por mayoría absoluta, y algunas de las consideraciones contempladas en ese sentido son:

El artículo 23 de la Ley Constitutiva de la C.C.S.S. dispone " Las cuotas y prestaciones serán determinadas por una Junta Directiva, de acuerdo con los servicios que hayan de prestarse en cada región y de conformidad con los respectivos cálculos actuariales..." Y en el recurso

presentado se le imputa ser contrario este artículo a 121, inciso 3, 9 y 177 de la Constitución Política. En este sentido la Corte Plena considera que esa atribución de la Junta Directiva, no implica ninguna delegación de poder en los términos del Art. 9 de la Constitución, pues esta es una función de dicha Institución enmarcada en el artículo 73 de la misma Constitución.

Que dicho artículo 23 no puede contrariar al 121 de la Constitución, el cual establece como materia de Reserva de Ley establecer impuestos, por cuanto los seguros sociales no son tributos, sino que los seguros sociales son eso: seguros sociales.

Agregan los magistrados que los Seguros Sociales son una Institución Jurídica surgida dentro del derecho de trabajo, derecho social por excelencia.

Que el campo de los Seguros Sociales la temática se encuentra desarrollada y reglamentada por el derecho laboral, el cual responde a principios propios y autónomos. Y si fueran de tipo tributario los seguros sociales deberían estar regulados en el Código de Normas y Procedimientos Tributarios.

En esta resolución en mención se precisa, que las contribuciones con fines sociales no se les trata como " contribuciones especiales" de carácter tributario sino como " contribuciones parafiscales", es decir, aquellas que se encuentra fuera del campo fiscal, ajenas al presupuesto y a la actividad tributaria. Dentro de esta nueva denominación se incluyen diversos tipos de

contribuciones, aportes, cuotas, derechos cargas, retribuciones y otras cargas.

A partir de esta resolución se han dado otros pronunciamientos de la Sala Constitucional, los cuales vienen a ratificar esta posición sobre la parafiscalidad de las contribuciones del Seguro Social. Las cuales indudablemente constituyen Ingresos No Tributarios para el Estado.

El **Fondo de Pensiones** es un programa creado para destinar los fondos que aportan tanto los trabajadores como los empleadores para ofrecer básicamente tres prestaciones: pensiones por vejez, por invalidez y por fallecimiento del afiliado.

En cuanto a la protección en la vejez, el sistema consiste en un plan provisional destinado a generar fondos para la etapa pasiva del trabajador.

Respecto a la invalidez y muerte del afiliado, el sistema opera como un seguro, que ante la ocurrencia de alguno de esos eventos, garantiza a los hogares un ingreso mensual (pensión) de acuerdo a las condiciones establecidas. Es un ahorro destinado a brindar seguridad contra los riesgos comunes a todo ser humano y que afectan su condición de vida.

Los objetivos que persigue son: Evitar que al ocurrir algún evento como muerte, invalidez, etc., el hogar al que pertenece el trabajador afiliado

vea restringido sus ingresos seriamente, y por tanto, sufra una caída abrupta en su nivel de vida.

Es necesario conocer sobre la **Superintendencia de Pensiones** por ser una entidad que interviene en los regímenes de pensiones complementarias la cual se encargada de:

- ❖ Velar por la seguridad de los recursos que administren los sistemas privados de pensiones.
- ❖ Regular y fiscalizar la inversión de los recursos de los fondos y velar por su seguridad. Establecer los requisitos y condiciones que deberán cumplir quienes administren o deseen administrar planes privados de pensiones.
- ❖ Autorizar los planes de pensiones, dictar normas, evaluar la solidez financiera de los fondos.

Las leyes que regulan el régimen de pensiones complementarias y disponen las atribuciones que tiene la Superintendencia de Pensiones para regularlo y fiscalizarlo, son la N° 7523, Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y Reformas de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y del Código de Comercio, del 7 de julio de 1995 y la N° 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores, del 17 de diciembre de 1997.

Así es que, ¿Cuál es la estrategia básica que se puede adoptar para asegurar un cambio exitoso y perdurable? Tal estrategia debe incluir las siguientes características claves:

- ❖ Basado en principio de cambios organizacionales y de efectividad.
- ❖ Sencillo, pero que responda a todos los factores de cambio y a todos los elementos de la organización.
- ❖ Que tome en cuenta a las personas, y a la vez, los procesos y sistemas de la organización.

Las estrategias se basan en cuatro principios fundamentales, que son: Formulación, Operacionalización, Institucionalización y Control y Seguimiento.

### **Capítulo III Importancia de la fuerza laboral en el ICE**

“Aún cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son también recursos necesarios para la organización, los empleados – los recursos humanos – tienen una importancia sumamente considerable. Los recursos humanos proporcionan la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios; de controlar la calidad; de distribuir los productos; de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y las estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos” Dirección y Administración de Recursos Humanos, un enfoque de estrategia, 1991:2.

Con base en la teoría y a la experiencia de su Presidente Ejecutivo, don Pablo Cob, menciona en el Aniversario de Fundación del ICE: “La generación de trabajadores del Grupo ICE que labora todos los días compartiendo una historia de 54 años llenos de conocimiento y experiencias, labradas con el coraje de hombres y mujeres visionarias que van dejando huella en el progreso y bienestar del pueblo de Costa Rica, arriesgando sus vidas para que el país progrese y con ello mejore la calidad de vida de sus compatriotas, como uno de los actos más nobles que puede emprender un ser humano. Porque la historia del ICE, así como la historia personal de cada uno de los que forma este gran equipo de trabajo, ha estado llena de sueños, expectativas, alegrías y tristezas que se han ido entretejiendo para crear una cultura que no se deshumaniza a pesar del tiempo, pues en la mente de cada trabajador y trabajadora circulan cantidad de imágenes de bienestar social en las que interviene directa o indirectamente.

Con mucho esfuerzo, que llena de orgullo, gracias al recurso humano del ICE, el país progresa y se dirige hacia metas concretas de desarrollo sostenible en beneficio de la comunidad nacional. Eso y mucho más es lo que se ha logrado durante más de cinco décadas, como un tributo a este país de paz y a los costarricenses que siempre han creído en su personal, porque ellos son.... el principio del progreso.

El ICE es hoy una empresa en pos de una organización moderna y eficaz, capaz de insertarse exitosamente en el contexto de un mundo globalizado y de enfrentar inteligentemente los avances tecnológicos, comerciales, ambientales y de toda índole. Es ante todo, la unión de miles de trabajadores que tomando conciencia sobre la necesidad de renovación que se presenta, se asume el reto de “desaprender” muchos esquemas y formas de trabajo del pasado y aprender nuevos esquemas y formas de hacer las cosas enfocadas al cliente, todo esto direccionado al cumplimiento de la Misión del Grupo ICE, la cual enuncia:

“El Grupo ICE debe promover el desarrollo económico-social del país, mediante el suministro adecuado de energía eléctrica y servicios de telecomunicaciones, manteniéndose a la vanguardia tecnológica y actuando siempre con apego a las normas éticas en búsqueda de la excelencia, tanto en la utilización de los recursos como en el servicio al cliente”.

## Capítulo IV Metodología

En el estudio realizado, la investigación descriptiva es la base aplicable para determinar las condiciones actuales de las pensiones en el Grupo ICE, de manera que fuera posible determinar los factores necesarios para realizar una proyección sobre los aspectos específicos para los cuales se formuló el estudio.

### **Sujetos y Fuentes de Información**

#### **Conjunto Investigado**

Este estudio se enfoca en la fuerza laboral del Grupo ICE del Área Metropolitana.

#### **Sujetos**

La investigación considera al personal, tanto al Grupo ICE como a funcionarios de las instituciones que la componen, así como a las instituciones relacionadas con los regímenes de pensiones. La información fue suministrada mediante la aplicación de cuestionarios a los funcionarios que laboran en todos los niveles (jefaturas, profesionales, técnicos y administrativos) así como entrevistas a Encargados de Pensiones de las tres instituciones, Radiográfica Costarricense S.A., Compañía Nacional de Fuerza y Luz y del Instituto Costarricense de Electricidad, del Magisterio Nacional,

del Instituto Nacional de Seguros, del Poder Judicial, del Banco Nacional, del Banco Costa Rica, de la Caja Costarricense del Seguro Social, de la Municipalidad de San José entre otras.

La cantidad de funcionarios que existen en el Grupo ICE son aproximadamente 12 500 personas y los encargados de coordinar Pensiones en las Instituciones son tres.

Para la evaluación se tomó una muestra aproximada de 384 personas del grupo. A continuación se describe la fórmula utilizada para sacar la muestra:

$$n^1 = \frac{Z^2 \sigma^2}{E^2}$$

donde:

Z= Nivel de confianza, en este caso es del 95%, su valor en la tabla normal es de 1,96.

$\sigma$  = Es la desviación estándar, como no se tiene un valor de referencia o estimado, se supone que su valor es 0.5 de manera que se obtiene la variancia máxima, por lo tanto el tamaño de la muestra máximo.

e = Error establecido en un 5%

Por lo tanto:

$$n^1 = \left[ 1,96 * \sqrt{0,5} \right]^2$$

$$n^1 = \frac{\frac{0,05}{3.8416 * 0,25}}{0,0025} = 0.96/0.0025 = 384$$

### **Fuentes de Información**

En el presente trabajo se ha considerado la participación de personas con conocimientos en pensiones de las entidades involucradas, los que suministran información, tanto verbal como escrita, entre ellas se consideran:

- ❖ Planillas de personal del Grupo ICE.
- ❖ Bibliografía variada por ejemplo de folletos, tesis, libros, reportajes, entre otros.
- ❖ Entrevistas.
- ❖ Cuestionarios.

### **Técnicas e instrumentos**

Con cuadros o catálogos de números de especie determinada, dispuestos en forma adecuada para facilitar los cálculos se presenta la información relacionada con los resultados del cuestionarios y la información general de pensiones así como las entrevistas.

## **Capítulo V Régimen de Pensiones**

El **Sistemas de Pensiones**, A inicio de siglo no existían sistemas de pensiones formales. Los aportes de las familias y la comunidad contribuían al sostén de las personas inactivas por su estado de vejez o incapacidad para mantenerse.

En los primeros años de la década del cuarenta surgió el sistema de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, como un régimen solidario, con el afán de satisfacer las necesidades básicas de las familias una vez jubilados. Cuando se dieron las bases para este sistema la esperanza de vida al nacer era de 47 años en vez de 76 como ahora. El avance de la Ciencia en las últimas décadas, en especial la medicina, ha ayudado a elevar el promedio de vida del hombre y de la mujer y a la vez, ha contribuido a reducir las tasas de mortalidad a edades tempranas, aumentándose de esta forma el número de individuos que viven hasta una edad avanzada. Este cambio implica una desfinanciación del régimen pues cada vez será menor la cantidad de personas activas que contribuyan al sostenimiento del régimen y por el contrario serán cada día más el número de trabajadores que se jubilen. Razón por la cual son muy importantes los Sistemas de Pensiones Complementarios o el fomento del ahorro individual para garantizarnos una pensión digna al final de nuestra vida laboral.

La motivación para divulgar la problemática sobre los regímenes de pensiones que cubre a los funcionarios del Grupo ICE es para que sirva de

ayuda en el futuro a todo aquel funcionario que requiera gestionar su pensión.

### **Pensión Caja Costarricense de Seguro Social**

En referencia al Reglamento de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de abril de 1995, el derecho a la pensión por Vejez va de acuerdo a la edad y número de cotizaciones aportadas al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social.

### **Pensión de Hacienda, Ley 7013**

A la pensión de Hacienda, Ley 7013, tiene derecho toda persona que al **19 de mayo de 1993** fecha en la cual se derogó la ley, sea mayor de 50 años de edad y tenga 30 años de cotización o mayor de 57 años de edad con más de 10 años de cotización.

### **Beneficios**

- 100 % del salario del último mes devengado
- Aumentos por costo de vida
- La pensión pasa en igualdad de condiciones que la CCSS a la viuda e hijos.

## **Pensión Complementaria**

La Pensión Complementaria tiene como objetivo proporcionar una pensión independiente y adicional a la que otorga la CCSS por medio del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de tal forma que el monto de la pensión ordinaria más la pensión complementaria se aproxime al 90% del salario promedio de los últimos doce meses laborados.

### **Requisitos**

Para tener derecho se deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener derecho a una pensión por la CCSS o cualquier otro sistema de pensiones del sector público.
- Un mínimo de años de prestación de servicios al ICE, según riesgo.

<b>Pensión</b>	<b>Años de servicio al ICE</b>
Vejez	10 años
Invalidez	3 años
Muerte	2 años

### **Monto:**

El monto de la Pensión complementaria depende de los años de servicio al ICE, va desde un 10% hasta un 20%, según el Cuadro #2:

**Cuadro #2****Porcentajes de derecho en Pensión Complementaria**

<b>Años de servicio efectivo al ICE</b>	<b>Invalidez</b>	<b>Vejez</b>	<b>Muerte</b>
De 2 a menos de 3 años			10%
De 3 a menos de 10 años		10%	10%
De 10 a menos de 18 años	10%	10%	10%
19 años	10.6%	10.6%	10.6%
20 años	11.2%	11.2%	11.2%
21 años	11.8%	11.8%	11.8%
22 años	12.4%	12.4%	12.4%
23 años	13%	13%	13%
24 años	13.6%	13.6%	13.6%
25 años	14.2%	14.2%	14.2%
26 años	14.8%	14.8%	14.8%
27 años	15.4%	15.4%	15.4%
28 años	16.0%	16.0%	16.0%
29 años	16.6%	16.6%	16.6%
30 años	17.2%	17.2%	17.2%
31 años	17.8%	17.8%	17.8%
32 años	18.4%	18.4%	18.4%
33 años	19.0%	19.0%	19.0%
34 años	19.6%	19.6%	19.6%
35 años	20.0%	20.0%	20.0%

Fuente: Reglamento del Régimen de Pensión Complementaria, 2003

**Cobertura**

Cubre a todos los trabajadores (as) que pertenecen al Fondo de Garantías y Ahorro y a los familiares (viudas, huérfanos) en caso de fallecimiento.

**Beneficios**

- Aguinaldo
- Dos aumentos por costo de vida al año, según el artículo 9 del Reglamento de Pensión Complementaria.

- Cobertura a los familiares en caso de fallecimiento, en los mismos términos que aplica la CCSS.
- Para los que se pensionan con 30 años o más de laborar en el ICE, el monto de la pensión ordinaria más la pensión complementaria, no podrá ser inferior al 67.5% del promedio de los últimos 12 meses laborados.
- Si se retira del ICE sin tener derecho a la pensión le serán devueltos sus aportes más un interés razonable.

## **Financiación**

### **Aportes:**

ICE	4,5% sobre los salarios de los trabajadores
TRABAJADOR	1% de su salario

El Reglamento de la Pensión Complementaria fue creado a raíz de la aprobación del Laudo ganado por los empleados del ICE, en octubre de 1989, sin embargo, no es sino hasta el 1° de enero de 1990 en que se inició el rebajo de la cuota a cada trabajador para el respectivo Régimen. Desde entonces se le han hecho algunas modificaciones. (Reglamento Invalidez Vejez y Muerte de la CCSS, abril 1995, Ley 7013 Régimen de Hacienda, 1985, Reglamento de Jubilaciones y Pensiones Complementarias, Noviembre, 2003)

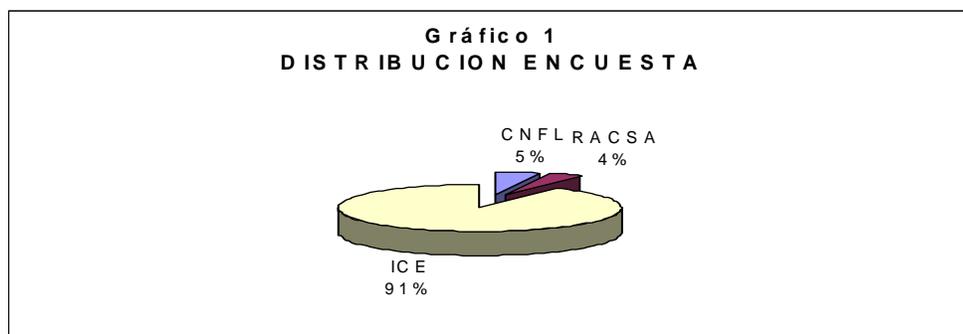
En el Apéndice 6 se adjunta la documentación de Pensiones del ICE.

## Capítulo VI Diagnóstico

**Tabla 1**  
**Distribución de Encuesta**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
CNFL	5%	20
RACSA	4%	14
RACSA	91%	350
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



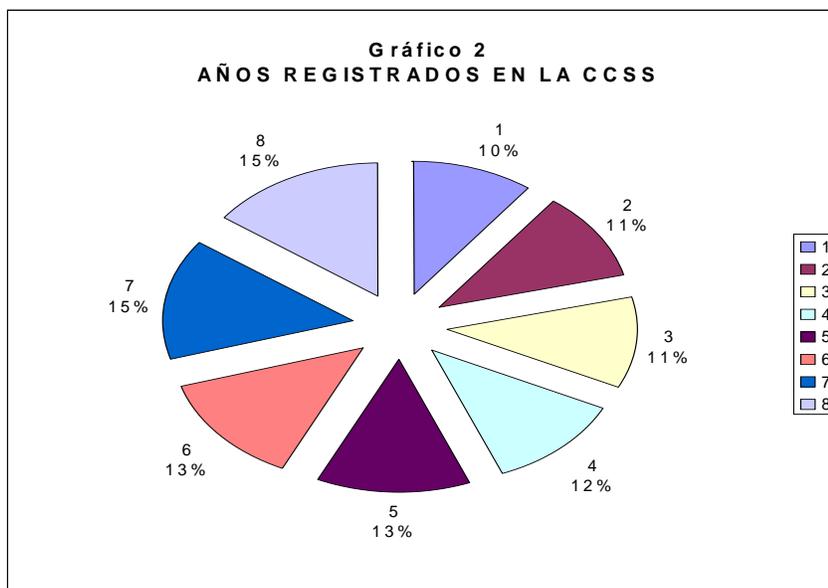
Fuente: Encuesta a empleados

Debido a que el Instituto Costarricense de Electricidad cuenta con el mayor número de población de los funcionarios, comparativamente con las otras dos empresas del Grupo ICE, la representación es más alta y tiene mayor incidencia en los resultados.

**Tabla 2**  
**Años registrados en la CCSS**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
24	33%	125
25	27%	103
26	20%	78
27	7%	26
30	5%	19
31	4%	15
34	3%	13
35	1%	5
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



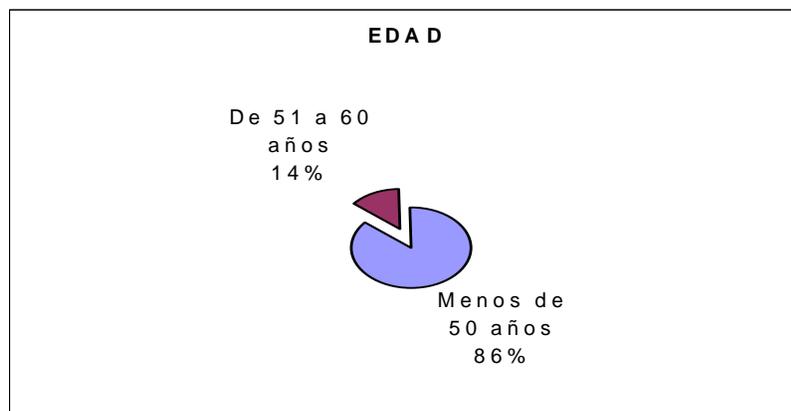
Fuente: Encuesta a empleados

Se observa que la mayor parte de las personas encuestadas están en un rango de 24 y 25 años de laborar, por lo tanto, tienen un criterio muy bien fundamentado para emitir criterios con respecto a pensiones.

**Tabla 3**  
**Edad**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Menos de 50 años	86%	332
De 51 a 60 años	14%	52
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



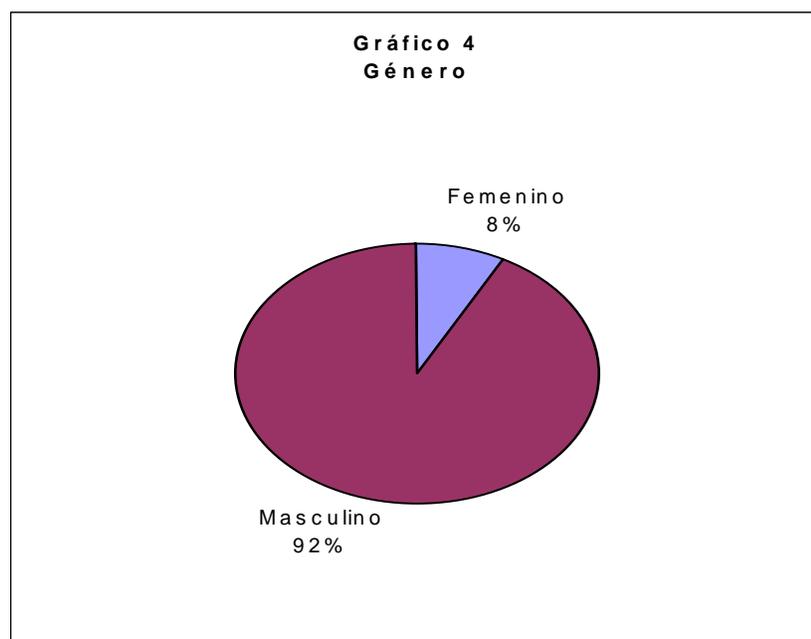
Fuente: Encuesta a empleados

La edad de las personas incide en la producción laboral, lo que significa que tienen un porcentaje de rendimiento menor, aunque en la encuesta se refleja que el 86% todavía tiene potencial de trabajo.

**Tabla 4**  
**Género**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Femenino	8%	31
Masculino	92%	353
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



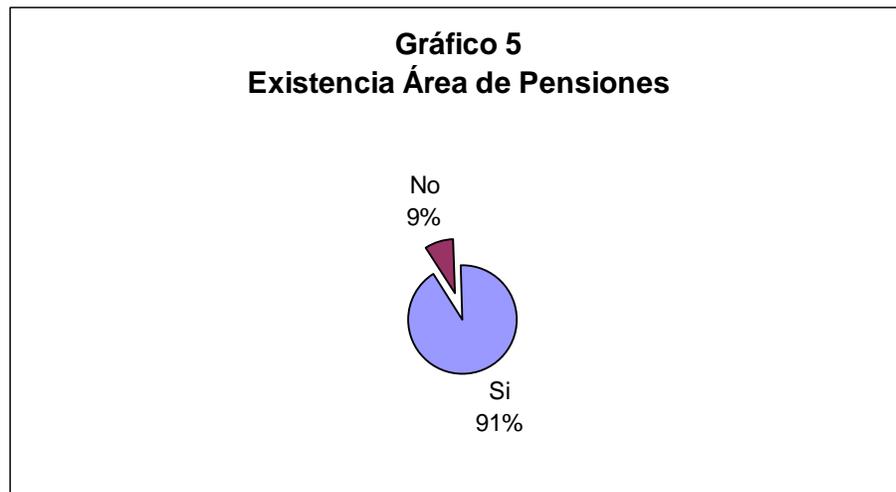
Fuente: Encuesta a empleados

Se puede observar que la población que contestó la encuesta en su mayoría son varones y tienen una representación similar en el Grupo ICE.

**Tabla 5**  
**Existencia de Área de Pensiones**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	91%	350
No	9%	34
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



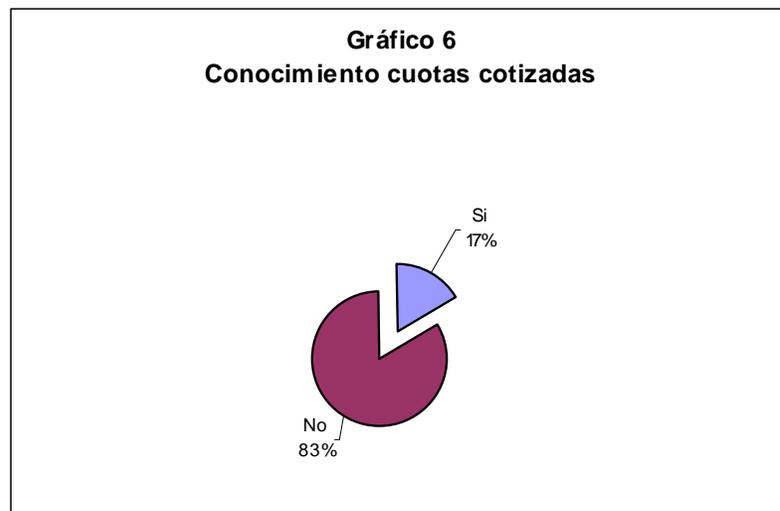
Fuente: Encuesta a empleados

Debido a que la mayoría de los encuestados laboran para el Instituto Costarricense de Electricidad y en esta empresa del Grupo ICE si existe un área que facilite la jubilación al personal, se desprende el resultado del 91%

**Tabla 6**  
**Conocimiento cuotas cotizadas**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	17%	67
No	83%	317
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



Fuente: Encuesta a empleados

Se puede entender que hay ausencia de información relacionada con las pensiones, por eso o no están en conocimiento o no le dan seguimiento al asunto.

**Tabla 7**  
**Cotización en otros regímenes**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	6%	23
No	94%	361
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



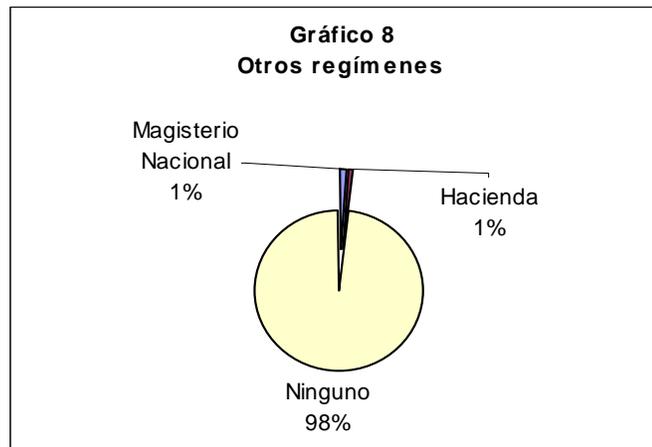
Fuente: Encuesta a empleados

La población que tiene cotizaciones para otros regímenes es mínima, por lo tanto, las opciones para alguna estrategia de renovación de la fuerza laboral del Grupo ICE por medio de las pensiones no tiene mucha fuerza.

**Tabla 8**  
**Regímenes**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Magisterio Nacional	1%	3
Hacienda	1%	5
Ninguno	98%	376
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



Fuente: Encuesta a empleados

Aquí se valida la aseveración anterior, pues únicamente se presenta un dos por ciento de la población que cotiza para otro régimen fuera del IVM.

**Tabla 9**  
**Conoce el reglamento de pensiones?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	43%	166
No	57%	218
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



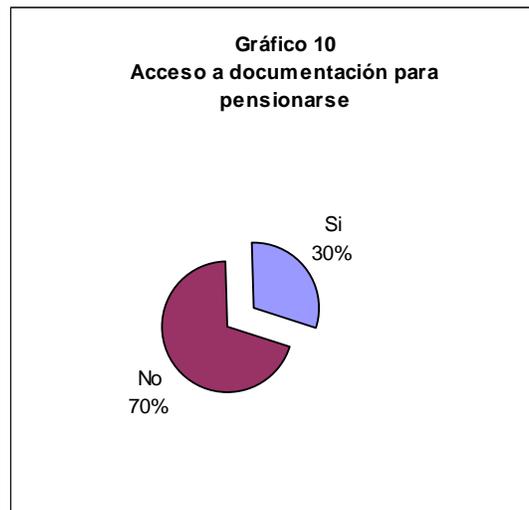
Fuente: Encuesta a empleados

Según lo que se puede interpretar, el conocimiento sobre pensiones es moderadamente conocido, casi en la misma proporción del desconocimiento, es un área que puede reforzarse para lograr un mejoramiento.

**Tabla 10**  
**Acceso a documentación para pensionarse?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	30%	115
No	70%	269
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



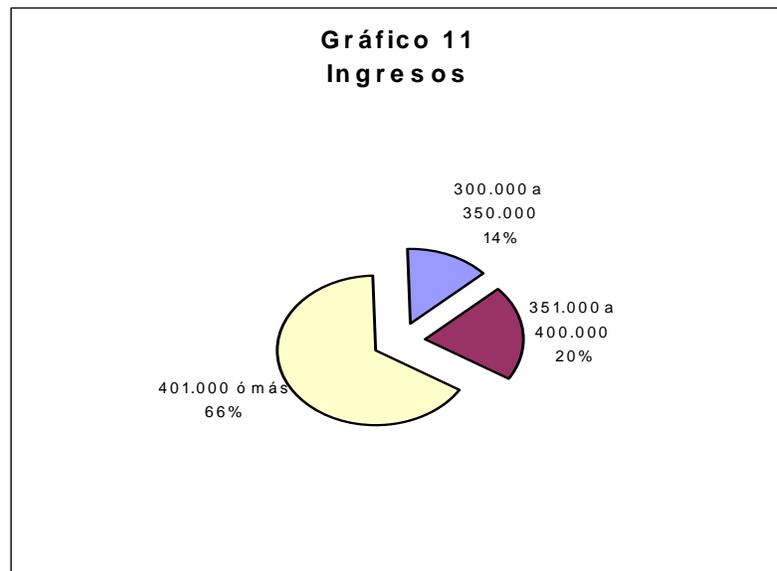
Fuente: Encuesta a empleados

Debido a la poca información de un área especializada que los oriente sobre las condiciones y documentaciones, el personal no conoce los accesos para contar con la documentación necesaria para optar por la pensión.

**Tabla 11**  
**Rango salarial**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
300.000 a 350.000	14%	54
351.000 a 400.000	20%	77
401.000 ó más	66%	253
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



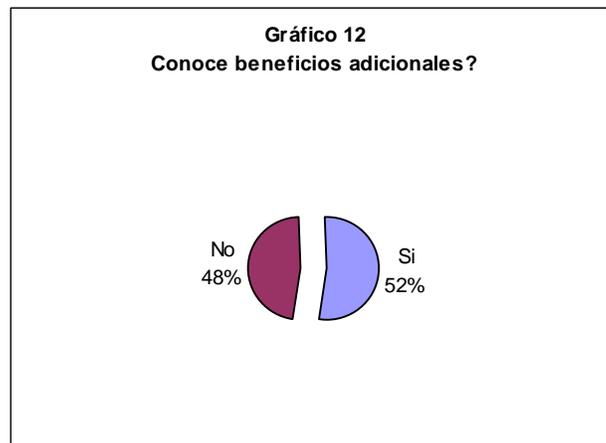
Fuente: Encuesta a empleados

Se puede entender que el personal del Grupo ICE, además de un elevado salario base, cuenta con el beneficio adicional de reconocimiento de antigüedades, lo que se refleja en los altos salarios que devengan.

**Tabla 12**  
**Conoce beneficios adicionales?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	52%	200
No	48%	184
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



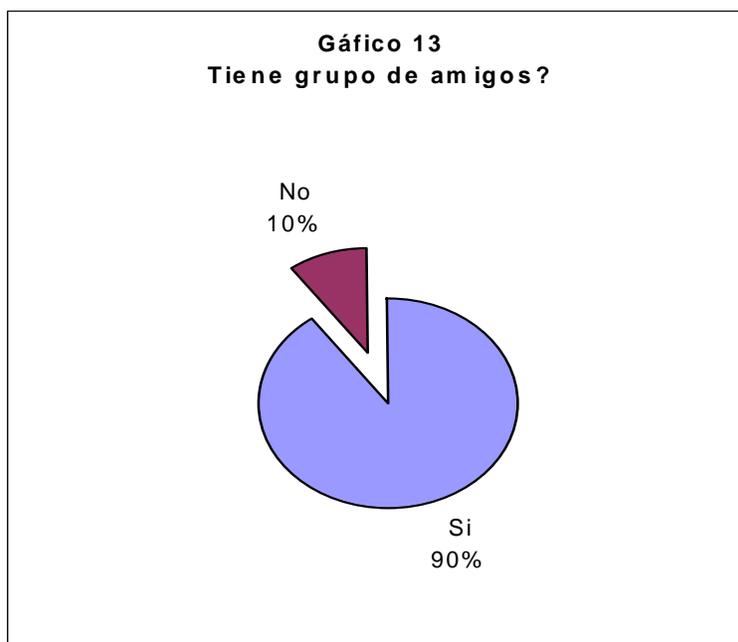
Fuente: Encuesta a empleados

Las condiciones de trabajo es necesario hacerlas de conocimiento del personal por lo que se puede entender del porcentaje de desconocimiento de los beneficios con los que cuentan.

**Tabla 13**  
**Tiene amigos personales?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	90%	346
No	10%	38
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



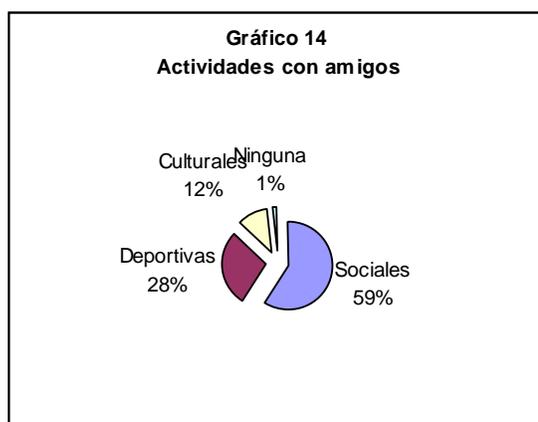
Fuente: Encuesta a empleados

Las relaciones interpersonales de los funcionarios fuera de su espacio laboral permite considerar la oportunidad de contar con la anuencia para renovar la fuerza laboral si se planteara alguna alternativa para los empleados.

**Tabla 14**  
**Actividades con amigos personales?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Sociales	59%	226
Deportivas	28%	108
Culturales	12%	46
Ninguna	1%	4
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



Fuente: Encuesta a empleados

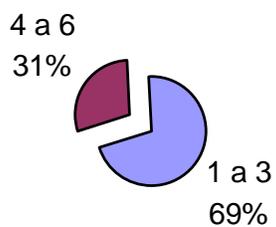
La encuesta refleja que la población tiene buenas relaciones con amistades y es posible orientar las recomendaciones de actividades a cubrir las necesidades en las áreas sociales, deportivas y culturales.

**Tabla 15**  
**Dependientes?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
1 a 3	69%	265
4 a 6	31%	119
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados

**Gráfico 15**  
**Dependientes?**



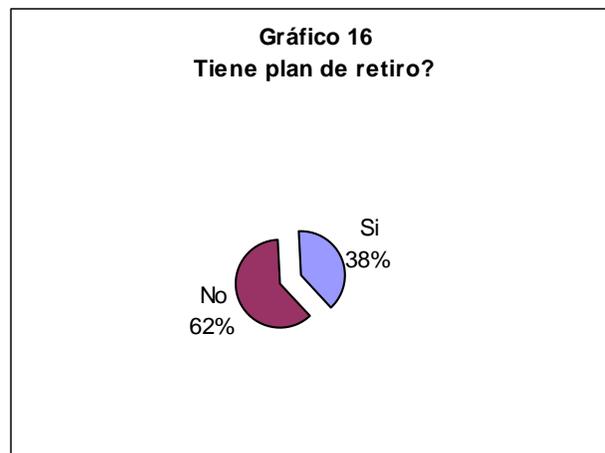
Fuente: Encuesta a empleados

Los resultados reflejan que el nivel de dependientes no es tan elevado y considerando que los ingresos son elevados, el nivel de vida de los funcionarios del Grupo ICE es de medio a alto, lo que sugiere que se debe buscar una equiparación de promedio salarial con promedio de pensión.

**Tabla 16**  
**Tiene plan de retiro?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	38%	146
No	62%	238
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



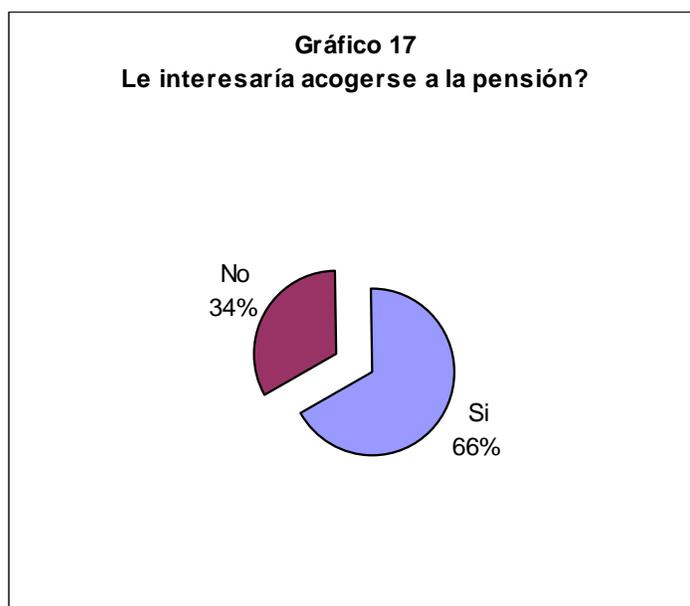
Fuente: Encuesta a empleados

Casi el 40 de la población si ha pensado en su retiro laboral, lo que implica una preparación a nivel financiero, social y emocional, que debe irse modelando para el otro segmento de la población.

**Tabla 17**  
**Le interesaría acogerse a la pensión?**

Variable	Valor Relativo	Valor Absoluto
Si	66%	253
No	34%	131
TOTAL	100%	384

Fuente: Encuesta a empleados



Fuente: Encuesta a empleados

Las condiciones actuales de jubilación no son atractivas para la mayoría del personal del Grupo ICE, como puede apreciarse en algunos de las condiciones que mencionan en sus encuestas, sin embargo, si tienen interés en retirarse.

## Conclusiones

De las entrevistas y cuestionarios se desprende que para la población trabajadora el tener las cuotas necesarias y lógicamente la edad para pensionarse es indispensable. Después de haber laborado muchos años para la Institución es importante contar con la edad adecuada y con una condición de salud aceptable para optar por la jubilación. Lo recomendable es mantener un ingreso igual o superior al que se ha venido devengando. Lo principal es que la situación económica se mantenga estable y haga que esta población viva en condiciones similares a como viven en la actualidad para lograr un retiro económicamente viable para las personas y que sea ajustada de acuerdo con los incrementos por costo de la vida.

Las características de la población del Grupo ICE evidencian un gran número de funcionarios que laboran para el Instituto Costarricense de Electricidad, siendo la mayoría en los cuestionarios procesados, en contraste con la población de Radiográfica Costarricense y la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, direccionándolas al acontecer y vivencias del personal de esta Institución.

La experiencia del segmento encuestado demuestra, que están en un período próximo a pensionarse y que conocen muy bien la cultura y tradición de sus empresas, por lo tanto, sus opiniones con respecto a lo que significa

las pensiones tienen un bagaje extenso de vivencias propias y de amigos que han tenido la oportunidad de conocer en el transcurso de su vida laboral.

De acuerdo con un 86% de la población, que a pesar de tener de 24 años en adelante de laborar, es claro que su potencial de trabajo es bueno, sin embargo, no plenamente habilitado para la producción en trabajos que requieren esfuerzo físico.

La cantidad mayor de la población del Grupo ICE, se caracteriza por ser de género masculino, el 84.54% y de mujeres, el 15.45% (tomado de Intranet ICE al 30 de setiembre, 2003)

A pesar de que se cuenta con un área que coordine a nivel del Instituto Costarricense de Electricidad las actividades para los prejubilados y los jubilados, la información que se tiene no es la adecuada ni la necesaria para que el personal conozca los pormenores de lo que son pensiones, lo que se refleja en que no se le ha brindado el seguimiento a este tópico.

Los trabajadores del Grupo ICE que tienen cotizaciones en otros regímenes de pensiones son minoría, por lo que su proceso de jubilación se supedita únicamente a lo que se haya cotizado tanto para IVM como para la Pensión Complementaria de su Institución, lo que se refleja en un 2% de cotización para otros regímenes.

Como punto fuerte se puede utilizar una estrategia de información para todo aquel personal que esté dentro del segmento potencialmente habilitado para que disfrute de su pensión, a fin de que conozcan las condiciones individuales que le competen en cada caso, esto por medio del área especializada dentro del ICE para tal función, en coordinación con las Áreas de Apoyo de Recursos Humanos de cada UEN, brindándoles la información necesaria para los trámites.

Los salarios base de los trabajadores que fueron objeto de este estudio, son bastante competitivos además del reconocimiento del pago de las antigüedades, que hacen que los montos que se cancelan por planillas sean elevados para el personal que ya cuenta con bastantes años de trabajar por la acumulación de esos montos. De esta manera, se debe equiparar los montos de pensión con los salarios devengados, para hacer atractiva esta opción.

Las actividades para los jubilados, luego de haber aportado sus conocimientos, experiencias, habilidades, dinero, esfuerzo y sacrificio al país que han servido con mucho amor y entrega se pueden esquematizar y ejecutar por medio de áreas especializadas dentro de cada Institución que compone el Grupo para brindarles atención, a quienes han dado su vida sacrificando en muchos casos la estabilidad de su familia por el desarrollo de las telecomunicaciones y la energía de Costa Rica.

## Capítulo VII Propuesta

¿Y la renovación de la fuerza laboral en el Grupo ICE?

En este punto de análisis, ya se conoce la temática de pensiones con sus implicaciones y sus alcances, ya se han conocido bastantes antecedentes relacionados con el Grupo ICE, sin embargo, hay un criterio en el estudio que es determinante y que brinda el cierre del estudio y es el del Asesor Legal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el licenciado Francis Zúñiga de la Dirección Nacional de Pensiones, el cual se basa en los decretos de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica para definir el cumplimiento de la hipótesis, el cual le brinda un giro de 180° al resultado, pues indica el Lic. Zúñiga que el único sistema que aplica para la renovación de la fuerza laboral del Grupo ICE es el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de la Caja Costarricense de Seguro Social de Costa Rica, sin dejarle abiertas otras opciones viables por Ley.

Por ejemplo, con base en el decreto 7013, que se adiciona a la Ley 143 del 23 de agosto de 1943, y sus reformas a la Ley de Pensiones de Hacienda, donde se lee:

“Artículo 1° bis.- Además de las personas expresamente enumeradas con derecho a acogerse a este régimen de Pensiones, incluidas las que hayan obtenido ese derecho por diversas leyes o normas presupuestarias, quedan igualmente amparados por las disposiciones de esta ley todos los servidores del sector público, centralizado y descentralizado, del Estado y sus

instituciones, incluidos los empleados y funcionarios de la Fábrica Nacional de Licores”.

Exceptúanse de lo dispuesto en el párrafo anterior a los servidores amparados por los regímenes especiales de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional y del Poder Judicial”.

Con base en este panorama, se recomienda:

Homologar en el Grupo ICE la atención de los funcionarios que están cumpliendo con las disposiciones que requiere el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, basados en el Área de Preparación para la Jubilación con la que cuenta el Instituto Costarricense de Electricidad, en cada empresa del Grupo ICE por separado, adonde podrán apersonarse o comunicarse todos aquellos funcionarios que tengan las condiciones requeridas para la jubilación por vejez.

El objetivo principal será mejorar la calidad de vida de los pensionados y los prejubilados, proporcionando asesoría y orientación educativa a nivel psicológico, social y económico que les permita enfrentar su jubilación de manera productiva, para sí mismo (a) y para quienes le rodean, otorgándoles facilidades y beneficios al muy especial grupo humano que ha puesto una significativa parte de su vida laboral al servicio de la energía y

telecomunicaciones de Costa Rica, preparándolos para los cambios individuales, familiares, sociales y económicos en general.

El programa actual cuenta con una base de datos, material de información, talleres integrales, charlas complementarias, Asociación de Pensionados, asesoría individual y la administración de la Pensión complementaria, los cuales serán explicados a continuación:

### **Base de datos**

En esta base de datos se almacena toda la información necesaria para poder dar la asesoría individual al prejubilado en el momento que la necesite. En ella se guardan los datos personales, de salud, historia laboral, fecha aproximada de jubilación, entre otros. Para recoger esta información se le envía un correo electrónico a la jefatura del funcionario a fin de involucrar a la Administración e informarle de las condiciones de jubilación de la persona y se le invita a que participe de las actividades, así como recolectar la información.

### **Material de Información**

En el Centro de Gestión de Documentación del ICE (GEDI) se ha elaborado un folleto llamado “Manual de Información Básica Programa Pre y Pos Retiro” el cual tiene como objetivo proporcionar información básica

sobre el Programa de Preparación para la Jubilación, el cual tiene un costo aproximado de producción de ₡500 por ejemplar.

### **Talleres integrales de Preparación para la Jubilación**

Tienen como objetivo que el participante obtenga información y orientación sobre los factores que influyen en el proceso de envejecimiento, en la vejez y en la jubilación, y con ello prepararse para esta etapa de la vida, que la persona pueda vivir este proceso de una manera gratificante, dentro de los temas que se desarrollan están:

Concepto de vejez, Estereotipos, Cambios biológicos, Aspecto psicológico (depresión, causas, autoestima), Nutrición, Actividad física, Recreación, Adaptación de la pareja: (sexualidad, jubilación, familia), La jubilación (concepto, efectos físicos, sociales, económicos), La pensión (concepto, requisitos, monto, cobertura, beneficios), Pensión Complementaria (objetivo, requisitos, monto, cobertura, beneficios).

Están dirigidos a todos los trabajadores de la Institución próximos a jubilarse y se imparten dos veces al año, en un Hotel que reúna las condiciones ideales para el desarrollo del mismo. Se cuenta con la colaboración de la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO) y el aporte económico de los sectores de Telecomunicaciones y Energía, sin embargo, tienen un costo aproximado de ₡35.000 que contempla el pago de instructor, materiales, uso de salón, entre otros.

## **Charlas complementarias**

Las charlas son un complemento a los Talleres y se imparten de acuerdo a las necesidades de los grupos, indicadas en la evaluación final de los mismos. Tienen como objetivo profundizar en algunos temas específicos. Entre ellos: Diabetes, Hipertensión, Obesidad, Estrés, Autoestima, Procedimientos internos y externos para el logro de la Jubilación, entre otros y tienen un costo aproximado de ¢35000, que igualmente son cubiertos por el aporte económico de los sectores de Telecomunicaciones y Energía.

## **Asociación de Pensionados (ATEPENICE)**

Tiene como objetivo fomentar la recreación y mantener comunicación permanente con los asociados y la Institución.

Como Asociado el pensionado tiene derecho a:

- ❖ Porcentajes de descuento en diferentes centros comerciales.
- ❖ Tres paseos anuales a diferentes obras o proyectos de la Institución.
- ❖ Tres Asambleas ordinarias
- ❖ Una Asamblea-Fiesta para Navidad.
- ❖ Celebración del Día del Padre
- ❖ Celebración del Día de la Madre
- ❖ Participación en diversas actividades institucionales

Cabe mencionar, que dicha Asociación cuenta en el apoyo económico de los Sectores de Telecomunicaciones y Energía para la realización de todas sus actividades, además de facilitarles una Oficina y el apoyo material y logístico necesario para su buen desempeño.

Para ser Asociado solamente tiene que llenar una fórmula que será entregada en la Asociación de Pensionados ICE y aportar una contribución mensual de ¢200.00.

La Asociación de Pensionados del ICE esta ubicada en el segundo piso ala este, puerta 1 del Bloque A de Recursos Humanos, se atiende de lunes a viernes de 8 a.m. a 11 a.m.

### **Asesoría Individual**

La asesoría individual se imparte diariamente en la Unidad de Orientación Social, con un horario de 7:30 a.m. 3:30 p.m. Se brinda orientación tanto en el trámite interno como el externo para el derecho a la pensión de los prejubilados y/o familiares, además de orientación económica y social. El costo de la Asesoría es el correspondiente a una fracción de salario de la Profesional que atiende la Unidad que está en el rango de ¢343.260.

## **Administración de la Pensión Complementaria**

Dentro de las actividades que se realizan con respecto a la administración de la Pensión Complementaria se pueden citar: planteamientos de reformas al Reglamento, participación activa en la Comisión para dichas reformas, charlas a diversos grupos sobre el tema, asesoría individual, cálculo inicial para el pago de la Pensión complementaria, pagos mensuales, aguinaldo, aumentos por costo de vida, entre otras.

Esta actividad la realiza la encargada de la Unidad de Orientación Social, por lo tanto, también es una fracción aproximada de su salario, que corresponde a ₡343.260.

Con base en todo lo anterior y según la metodología del Project Managment Institute, se plantean las bases para que sea expuesto el siguiente Proyecto al Grupo ICE:

### **Nombre del Proyecto:**

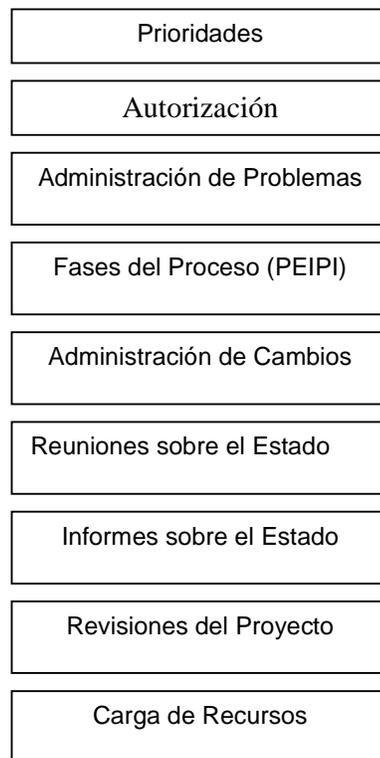
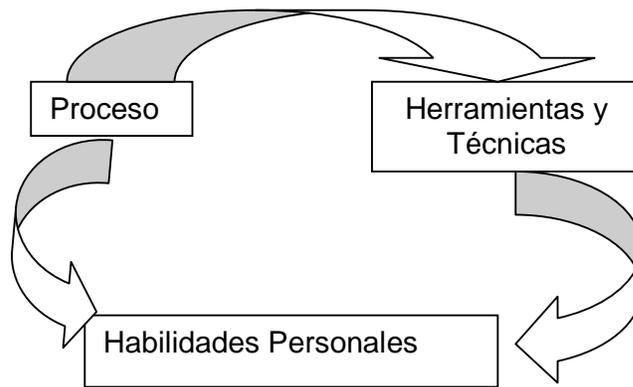
Homologación de Área Social de Preparación para la Jubilación en las Empresas del Grupo ICE.

### **Objetivo:**

Otorgar facilidades y beneficios al grupo humano que ha puesto una significativa parte de su vida laboral al servicio de la energía y

telecomunicaciones, que pertenezcan al Grupo ICE, para el 3 de enero del 2004, con un costo no superior a los ₡400.000 mensuales.

Mapa:



**Contexto:**

Este Proyecto se inicia desde su presentación de inicio hasta su finalización, el costo de operacionalizarlo oscila en ₡400.000, que tiene como patrocinadores los aportes tanto del Área de Telecomunicaciones como de Energía, se puede llevar a cabo en un tiempo de tres meses con un desempeño del 100% de cobertura de la población de funcionarios de las Empresas del Grupo ICE. No ha existido ninguna autorización previa pues no ha sido presentado aún, lo que representa que en el ciclo de vida, se encuentra en la fase de Solicitud y aquí se requiere contar con el esfuerzo de mínimo 3 personas que se involucren al menos un mes a tiempo completo para gestionar la formalización y autorización de la estructura en las tres empresas del Grupo ICE.

El Gerente del Proyecto sería el Representante del Grupo ICE que defina la Dirección Corporativa de Planificación Estratégica Institucional, sin embargo, como recomendación técnica, la persona idónea para ocupar este cargo sería la Encargada de la Unidad de Área Social de Preparación para la Jubilación en el ICE y los Miembros del Equipo serían los representantes del Área de Recursos Humanos tanto de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz como de Radiográfica Costarricense, además de una Psicóloga.

## **Entorno Empresarial**

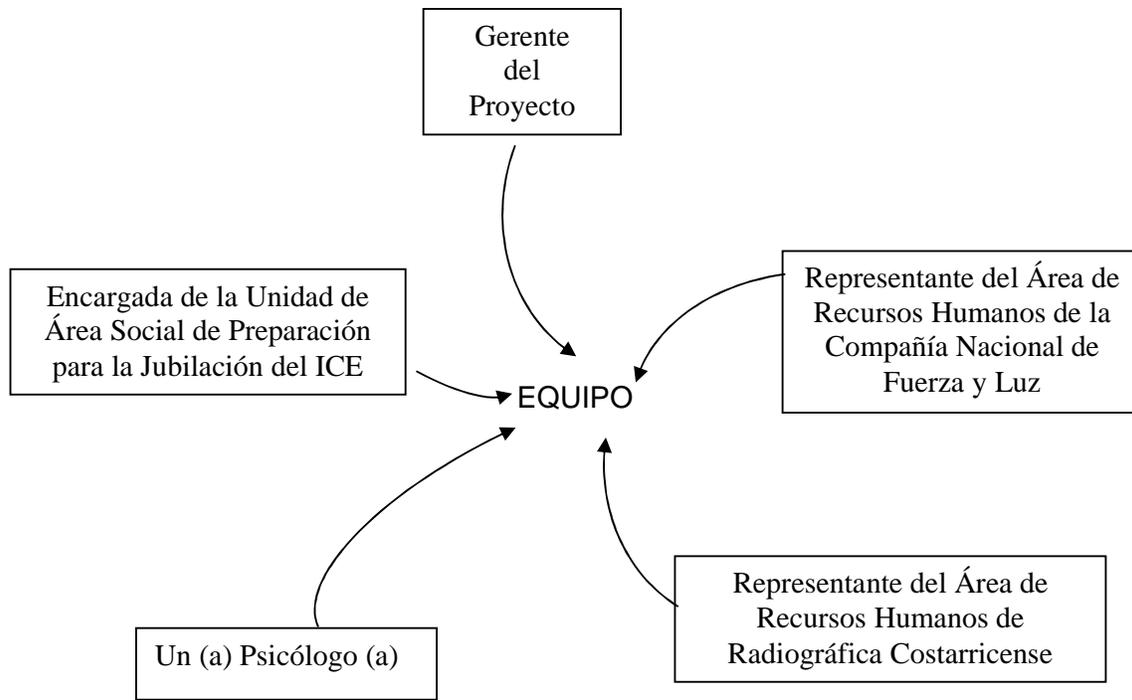
Se planifica homologar el Área Social de Preparación para la Jubilación en las Empresas del Grupo ICE mediante el planteamiento de Gestión de Proyectos en el Grupo ICE, el cual sería presentado por un equipo multifuncional temporal, conformado por un representante de la Comisión de Planificación Estratégica Institucional de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Costarricense de Electricidad, la Encargada de la Unidad de Área Social de Preparación para la Jubilación en el ICE y los Miembros del Equipo serían los representantes del Área de Recursos Humanos tanto de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz como de Radiográfica Costarricense y una Psicóloga, que se reunirían cada semana por espacio de dos horas para desarrollar el Proyecto y un informe del estado, mediante las métricas definidas para el Proyecto.

La autorización se tramitará mediante nota numerada ante la Presidencia Ejecutiva, solicitando la confirmación para iniciar el desarrollo del proyecto, presentando como adjunto las actas de las reuniones efectuadas y el presente detalle pormenorizado del proyecto, así como la asignación del capital requerido.

La prioridad del proyecto será asignada por la Comisión Institucional de Gestión por Proyectos.

### Equipo de Proyecto:

El proyecto está compuesto por:



### Definición de roles:

### Miembros del Equipo:

- ❖ Convocatoria a reunión desde el inicio.
- ❖ Definición de tareas especializadas para recolectar la información necesaria de cada Empresa del Grupo ICE.
- ❖ Elaborar informes de gestión ante el Gerente del Proyecto como al Gerente Funcional.
- ❖ Trabajo orientado al cumplimiento del objetivo del proyecto.

**Gerente del Proyecto:**

- ❖ Es el punto de enfoque.
- ❖ Lidera la planificación del Proyecto para actividades.
- ❖ Provee el empuje.
- ❖ Soluciona los problemas al nivel más bajo de la organización.
- ❖ Escala los problemas significativos con alternativas.

**Descripción del Problema**

En la actualidad no se cuenta con una asesoría ni respaldo para la población de edad avanzada para su preparación para la jubilación en dos de las empresas del Grupo ICE (Compañía Nacional de Fuerza y Luz y Radiográfica Costarricense) por lo tanto, todas las ventajas de las que gozan los empleados del Instituto Costarricense de Electricidad no están siendo aprovechadas por ese segmento, ni permitiéndoles sensibilizarse del beneficio mutuo que significa, tanto para el Grupo ICE como para el funcionario por las ventajas y beneficios que puede brindarles la jubilación a nivel social y familiar.

**Impacto**

Un buen asesoramiento para el personal que se encuentra en condiciones de jubilarse le permitirá a las tres empresas contar con personal nuevo, reduciendo el costo de la planilla de salarios en un corto tiempo, que

reemplace a aquel que ha brindado muchos años de su vida en las labores en Energía y Telecomunicaciones, aumentando así el desempeño.

## Apéndices

## Apéndice 1 Subproblemas

¿Cómo se podría identificar la brecha de formación y desarrollo del personal de reciente ingreso a las empresas del Grupo ICE con respecto al personal que cuenta con 24 años o más de brindar sus servicios a las instituciones?

¿Cómo se podría minimizar el impacto en el flujo de efectivo en los presupuestos y finanzas de las tres empresas del Grupo ICE si se requiere pensionar a toda la población que cuenta con 24 años o más de trabajar?

¿Cómo se manejarían las condiciones económicas atractivas para incentivar al personal que cuenta con 24 años o más de trabajar para que se acojan a una pensión por vejez?

## **Apéndice 2 Objetivos Específicos**

### **Objetivo Específico 1**

Se iniciará determinando el marco legal que rige al Grupo ICE en materia de pensiones. (Constitución Política; Código de Trabajo; Ley de Protección al Trabajador; Ley de la Caja Costarricense del Seguro Social; Ministerio de Hacienda; Ley Constitutiva de la Superintendencia de Pensiones; Sala Cuarta, entre otros).

### **Objetivo Específico 2**

Se analizará el costo económico que le significa al Gobierno mantener una población de edad avanzada en el Grupo ICE, con el reconocimiento de antigüedades y otros beneficios que han adquirido por el tiempo de laborar.

### **Objetivo Específico 3**

Se contrastará la jurisprudencia de casos que se han planteado ante instancias legales, cuyo resultado ha variado las condiciones de las pensiones en el Grupo ICE.

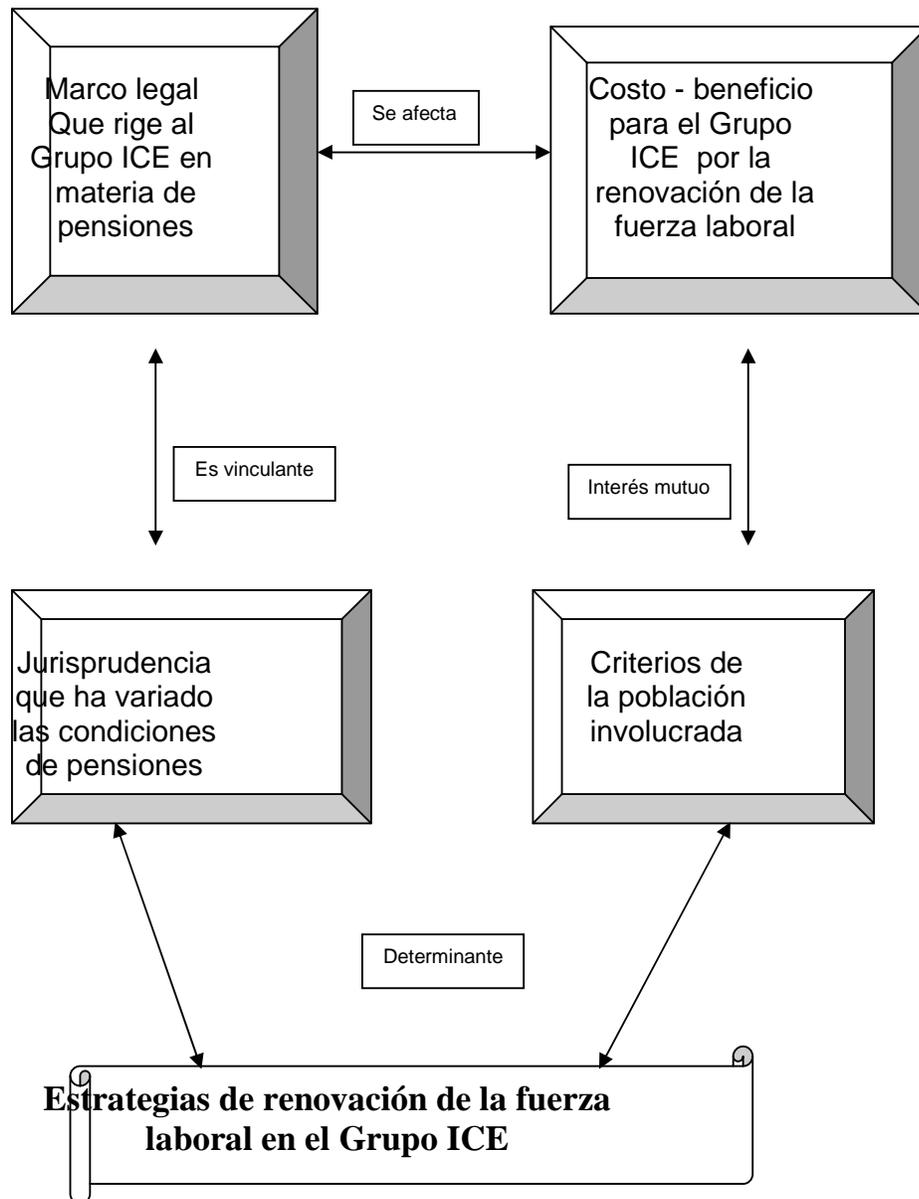
### Apéndice 3 Anexo Metodológico

#### Matriz

Objetivo	Variables	Indicadores	Instrumental
<p><b>General de Diagnóstico</b></p> <p>Determinar las condiciones sociales, legales y financieras tanto de los funcionarios como del Gobierno con el propósito de renovar la fuerza laboral en el Grupo ICE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Condiciones sociales.</li> <li>➤ Condiciones legales.</li> <li>➤ Condiciones financieras.</li> </ul>	<p>Años de vida.</p> <p>Sexo de los cotizantes.</p> <p>Condiciones de salud.</p> <p>Condiciones de familia.</p> <p>Autoestima.</p> <p>Relaciones, amistades.</p> <p>Años de cotizar.</p> <p>Cantidad de cuotas en IVM u otros regímenes.</p> <p>Reglamentación de Pensiones.</p> <p>Documentación para trámite de pensión.</p> <p>Salarios.</p> <p>Beneficios adicionales.</p> <p>Presupuesto Nacional.</p>	<p>➤ Por medio de encuesta a funcionarios y entidades gubernamentales se podrá conocer las condiciones tanto sociales, legales y financieras.</p>

<p><b>Específicos de Diagnóstico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar el marco legal que rige al Sector del Grupo ICE en materia de pensiones.</li> <li>➤ Revisar la jurisprudencia de casos que se han planteado ante instancias legales, con el propósito de conocer las variaciones que han ocasionado en las pensiones en el Sector.</li> <li>➤ Analizar tanto el costo financiero que le significa al Gobierno mantener una población de edad avanzada, con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Legislación de pensiones.</li> <li>➤ Recursos y antecedentes presentados.</li> <li>➤ Variaciones en las políticas de pensiones.</li> <li>➤ Impacto financiero en las arcas del Grupo ICE.</li> </ul>	<p>Cargos adicionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Legislaciones sobre pensiones el Grupo ICE.</li> <li>➤ Instancias legales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se aplicará cuestionario y encuesta a funcionarios y entidades del Grupo ICE.</li> <li>➤ Por medio de cuestionario y revisión bibliográfica.</li> <li>➤ Por medio de encuesta y entidades del Grupo ICE y a</li> </ul>
--	---	---	---

<p>el reconocimiento de antigüedades y otros beneficios que han adquirido por el tiempo de laborar, así como el costo social que representa para los empleados el no contar con la pensión en el tiempo actual.</p>	<p>➤ Impacto social en las familias de los funcionarios de edad avanzada.</p>		<p>funcionarios.</p>
---	---	--	----------------------

**Apéndice 4 Mapa Conceptual**

## Apéndice 5 Cuestionario y Entrevista

### Cuestionario aplicado

Mi nombre es Ligia Cedeño y soy estudiante de licenciatura en Administración de Negocios de la ULACIT. Reciba un cordial saludo y mi agradecimiento por regalarme unos minutos de su valioso tiempo para completar el siguiente cuestionario y devolvérmelo por la misma vía.

Estoy realizando un trabajo de investigación sobre las condiciones sociales y financieras de los funcionarios del Grupo ICE, con la finalidad de establecer una estrategia para renovar la fuerza laboral con base en las pensiones y plantearlo como un Proyecto a realizar en nuestras Instituciones. Si tiene alguna duda, o sugerencia por favor comuníquese conmigo a través del teléfono 280-1744 en mi oficina o por este mismo medio. Nuevamente, muchas gracias.

1. ¿En qué empresa del Grupo ICE labora? CNFL  RACSA  ICE
2. ¿Cuántos años de labores tiene registrados para la Caja?  
24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35 o más
3. ¿Cuántos años de edad tiene? Menos de 50  de 51 a 60  de 61 a 70   
71 ó más
4. ¿Cuál es su género? Femenino  Masculino
5. ¿Existe en su empresa un área especializada para atender pensiones?  
SI  NO
6. ¿Conoce cuántas cuotas tiene cotizadas para la CCSS? SI  NO   
¿Cuántas?\_\_\_\_\_

7. ¿Está cotizando para otros regímenes? SI  NO  (Si la respuesta es no, pase a la pregunta 9).
8. ¿Para cuál? Poder Judicial  Magisterio Nacional  Hacienda
9. ¿Conoce la reglamentación para pensiones del Grupo ICE? SI  NO
10. ¿Tiene acceso a la documentación requerida para pensionarse? SI  NO
11. ¿Su salario está en un rango entre:  
₡300.000 y ₡350.000  ₡351.000 y ₡400.000  ₡401.000 ó más
12. ¿Conoce algún beneficio adicional de los funcionarios del Grupo ICE?  
SI  NO
13. ¿Tiene grupo de amigos personales? SI  NO
14. ¿Realiza alguna de estas actividades con su núcleo de amigos?  
Sociales  Deportivas  Culturales  Ninguna   
(Si su respuesta es ninguna: ¿Porqué? ) \_\_\_\_\_
15. ¿Cuántos dependientes tiene? De 1 a 3  De 4 a 6  7 ó más
16. ¿Tiene algún plan de retiro preparado? SI  NO
17. ¿Le interesaría acogerse a la pensión en estos momentos? SI  NO
18. ¿Cuáles serían las condiciones óptimas para que usted acepte pensionarse?

---

Sugerencias:

**Cuadro # 3**  
**Distribución de Encuesta**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
CNFL	5%	20
RACSA	4%	14
ICE	91%	350
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Debido a que el Instituto Costarricense de Electricidad cuenta con el mayor número de población de los funcionarios, comparativamente con las otras dos empresas del Grupo ICE, la representación es más alta y tiene mayor incidencia en los resultados.

**Cuadro # 4****Años registrados en la CCSS**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
24	33%	125
25	27%	103
26	20%	78
27	7%	26
30	5%	19
31	4%	15
34	3%	13
35	1%	5
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Se observa que la mayor parte de las personas encuestadas están en un rango de 24 y 25 años de laborar, por lo tanto, tienen un criterio muy bien fundamentado para emitir criterios con respecto a pensiones.

**Cuadro # 5****Edad**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Menos de 50 años	86%	332
De 51 a 60 años	14%	52
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

La edad de las personas incide en la producción laboral, lo que significa que tienen un porcentaje de rendimiento menor, aunque en la encuesta se refleja que el 86% todavía tiene potencial de trabajo.

**Cuadro # 6****Género**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Femenino	8%	31
Masculino	92%	353
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Se puede observar que la población que contestó la encuesta en su mayoría son varones y tienen una representación similar en el Grupo ICE.

**Cuadro # 7****Existencia de Área de Pensiones**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	91%	350
No	9%	34
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Debido a que la mayoría de los encuestados laboran para el Instituto Costarricense de Electricidad y en esta empresa del Grupo ICE, si existe un área que facilite la jubilación al personal, se desprende el resultado del 91%

**Cuadro # 8**  
**Conocimiento cuotas cotizadas**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	17%	67
No	83%	317
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Se puede entender que hay ausencia de información relacionada con las pensiones, por eso o no están en conocimiento o no le dan seguimiento al asunto.

**Cuadro # 9****Cotización en otros regímenes**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	6%	23
No	94%	361
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

La población que tiene cotizaciones para otros regímenes es mínima, por lo tanto, las opciones para alguna estrategia de renovación de la fuerza laboral del Grupo ICE por medio de las pensiones no tiene mucha fuerza.

**Cuadro # 10****Regímenes**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Magisterio Nacional	1%	3
Hacienda	1%	5
Ninguno	98%	376
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Aquí se valida la aseveración anterior, pues únicamente se presenta un dos por ciento de la población que cotiza para otro régimen fuera del IVM.

**Cuadro # 11****Conoce el reglamento de pensiones?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	43%	166
No	57%	218
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Según lo que se puede interpretar, el conocimiento sobre pensiones es moderadamente conocido, casi en la misma proporción del desconocimiento, es un área que puede reforzarse para lograr un mejoramiento.

**Cuadro # 12****Acceso a documentación para pensionarse?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	30%	115
No	70%	269
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Debido a la poca información de un área especializada que los oriente sobre las condiciones y documentaciones, el personal no conoce los accesos para contar con la documentación necesaria para optar por la pensión.

**Cuadro # 13****Rango salarial**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
300.000 a 350.000	14%	54
351.000 a 400.000	20%	77
401.000 ó más	66%	253
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Se puede entender que el personal del Grupo ICE, además de un elevado salario base, cuenta con el beneficio adicional de reconocimiento de antigüedades, lo que se refleja en los altos salarios que devengan.

**Cuadro # 14****Conoce beneficios adicionales?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	52%	200
No	48%	184
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Las condiciones adicionales de trabajo es necesario hacerlas de conocimiento del personal por lo que se puede entender del porcentaje de desconocimiento de los beneficios con los que cuentan.

**Cuadro # 15****Tiene amigos personales?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	90%	346
No	10%	38
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Las relaciones interpersonales de los funcionarios fuera de su espacio laboral, permite considerar la oportunidad de contar con la anuencia para renovar la fuerza laboral si se planteara alguna alternativa para los empleados.

**Cuadro # 16****Actividades con amigos personales?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Sociales	59%	226
Deportivas	28%	108
Culturales	12%	46
Ninguna	1%	4
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

La encuesta refleja que la población tiene buenas relaciones con amistades y es posible orientar las recomendaciones de actividades a cubrir las necesidades en las áreas sociales, deportivas y culturales.

**Cuadro # 17**  
**Dependientes?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
1 a 3	69%	265
4 a 6	31%	119
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Los resultados reflejan que el nivel de dependientes no es tan elevado y considerando que los ingresos son elevados, el nivel de vida de los funcionarios del Grupo ICE es de medio a alto, lo que sugiere que se debe buscar una equiparación de promedio salarial con promedio de pensión.

**Cuadro # 18****Tiene plan de retiro?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	38%	146
No	62%	238
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Casi el 40% de la población si ha pensado en su retiro laboral, lo que implica una preparación a nivel financiero, social y emocional, que debe irse modelando para el otro segmento de la población.

**Cuadro # 19****Le interesaría acogerse a la pensión?**

<b>Variable</b>	<b>Valor Relativo</b>	<b>Valor Absoluto</b>
Si	66%	253
No	34%	131
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta a empleados

Las condiciones actuales de jubilación no son atractivas para la mayoría del personal del Grupo ICE, como puede apreciarse en algunos de las condiciones que mencionan en sus encuestas, sin embargo, si tienen interés en retirarse.

## Entrevistas

1. ¿Cuál es su nombre? \_\_\_\_\_
2. ¿Para qué empresa labora? CNFL  RACSA  ICE  Otra: \_\_\_\_\_
3. ¿Qué cargo ocupa? \_\_\_\_\_
4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa?  
De 50 a 100  De 101 a 1000  1001 ó más  (Cantidad \_\_\_\_\_)
5. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? \_\_\_\_\_
6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?  
SI  NO  En qué consiste? \_\_\_\_\_
7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ₡ \_\_\_\_\_
8. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? ₡ \_\_\_\_\_
9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? SI  NO  Cuánto?
10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? ₡ \_\_\_\_\_
11. ¿Cuánto porcentaje de dinero podrían redistribuir si se pensionara la población que tiene en condiciones de hacerlo? ₡ \_\_\_\_\_
12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa?
13. ¿Ha habido variaciones en estas políticas en los últimos seis meses?  
SI  NO  Cuáles?
14. ¿Hay antecedentes de pensiones que se hayan autorizado con condiciones especiales, fuera de lo normado? SI  NO

15. ¿Cuántos casos tienen registrados? De 1 a 9  De 10 a 20  21 a 30  31 ó más

16. ¿Qué acciones recomendaría usted para renovar la fuerza laboral de las empresas del Grupo ICE?

### **Entrevistas aplicadas 1**

1. ¿Nombre? Zianny Morales Guevara
2. ¿Para qué empresa labora? Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.
3. ¿Cargo que ocupa? Jefe de Plataforma de Servicios.
4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa? 150.

A partir de esta respuesta se considera necesario realizar una entrevista diferente por la naturaleza del trabajo del Magisterio y la Sra. Morales considera las siguientes aclaraciones:

El régimen del Magisterio se inicia en 1888, sin embargo, el 5 de setiembre de 1958, mediante la Ley 2248 se crea jurídicamente la Junta de Pensiones. Este es un régimen especial por ser educadores, por lo tanto, la cotización es mucho más alta que las cotizaciones normales. Hay un aporte del 2.5% de la CCSS y de 10 a un 16% de los afiliados, escalonado.

Forman parte del Presupuesto Nacional del Gobierno de Costa Rica.

### **Leyes**

Los cubre la Ley 102 de la O.I.T. al pertenecer al régimen, esta situación se da hasta el año 1992 cuando se inicia el régimen de capitalización de la Caja Costarricense de Seguro Social, el cual invalida todo régimen anterior.

Tienen muchos precedentes de casos atípicos:

Existen muchas sentencias del Ministerio de Trabajo. Se considera al Gobierno como un jerarca impropio.

En la Procuraduría General de la República se tienen en estudio 20.988 revaloraciones.

También la Ley 3808 fue derogada por el Art. 29 de la Ley 7302 “Marco de Pensiones” en 1992, que cambió por capitalización en RCC.

El Voto 3933 de la Sala Constitucional con 18 meses transitorio, también 6942.

Cada nuevo trabajador del Magisterio Nacional cotiza para este régimen, actualmente hay un Proyecto de Ley que solicita una modificación en la SUPEN.

Históricamente, las leyes han evolucionado, con la Ley 2248 tenían derecho a un salario completo para pensionarse, con la Ley 7268 tenían derecho al cálculo con los últimos 12 salarios a valor presente, inclusive si no trabajó en Educación. Según la ley 7531, que fuera modificada con la Ley 7946 tiene un promedio de los últimos 36 salarios en educación y permite la postergación de la pensión.

Dentro de los beneficios, promueve pequeñas empresas por medio de préstamos de la Junta de Pensiones, para colaborar con la inserción necesaria de los adultos mayores en la población laboral.

En la Junta de Pensiones tienen Abogados de planta que se encargan de hacerlos planteamientos ante Sala Constitucional y ante la Caja Costarricense ó a los entes correspondientes.

## Entrevista 2

1. ¿Cuál es su nombre? Manuel Sequeira Sequeira
2. ¿Para qué empresa labora? OIJ (Poder Judicial).
3. ¿Qué cargo ocupa? Jefe de Administración de Personal.
4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa?  
1001 ó más  (Cantidad 8000)
5. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? Aproximadamente 90 personas por año.
6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?  
SI  En qué consiste? Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial.
7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ∅2.600.000.000 Todos cotizan el 9% 73.000.000 para pensiones de los beneficiarios y para jubilaciones ∅367.577.00
9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? SI  Cuánto? (Es una cuenta aparte del presupuesto)
10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? Nada
11. ¿Cuánto porcentaje de dinero podrían redistribuir si se pensionara la población que tiene en condiciones de hacerlo? Nada

El Sr. Sequeira emite los siguientes comentarios:

El sistema de pensiones del Poder Judicial tiene una Ley Orgánica que los rige.

Si el funcionario ha laborado en otras instituciones solicitan la devolución de las cuotas registradas.

Según el Artículo 240 dice que se traslade las cuotas a la CCSS ó al régimen nuevo cuando vaya a otorgársele la pensión al funcionario.

El Presupuesto de donde se toma el financiamiento es del Poder Judicial, que corresponde al 6% del Presupuesto Nacional.

La Ley promulgada el 26 de julio de 1997 reformó las dos anteriores: la Ley de 1937 (30 años de trabajo con 55 de edad) y la Ley Orgánica de 1994 a 1997 (con 30 años de trabajo y 60 años de edad). Se reformó por 2,5 años.

El 15 de julio de 1992 se acoge el régimen que define que se pueden jubilar con mínimo 10 años de servicio para jubilarse.

Un caso atípico es el del Magistrado Edgar Cervantes Villalta quien cotizó 43 años.

### **Entrevistas 3**

1. ¿Cuál es su nombre? Freddy Solano Calderón
2. ¿Para qué empresa labora? INS.
3. ¿Qué cargo ocupa? Asistente de la Jefatura de Recursos Humanos.
4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa?  
1001 ó más  (Cantidad 2400)
5. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? Pendiente.

6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?  
 SI  NO  En qué consiste? Asociación de Pensionados, en el primer piso, Organizados, Mesa de Pool, actividades.
7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ¿?
8. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? ¿28.000.000
9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? NO  (2400 Funcionarios, 300 bomberos, de los cuales tienen a 28 pensionados hábiles con base en la Ley Marco del 16 de julio de 1992)
10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? Ninguno
12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? Reglamento de Fondo de Pensiones.
13. ¿Ha habido variaciones en estas políticas en los últimos seis meses?  
 SI  Cuáles? SUPEN
14. ¿Hay antecedentes de pensiones que se hayan autorizado con condiciones especiales, fuera de lo normado? SI  Todos los casos son atípicos en el INS desde 1924.
15. ¿Cuántos casos tienen registrados? 37.

¿Qué acciones recomendaría usted para renovar la fuerza laboral?

Los años al descubierto no los recibe la Caja Costarricense de Seguro Social, por lo tanto, la recomendación sería utilizar las cuotas de la Pensión Complementaria para que cubran las cuotas faltantes para poderse pensionar.

En 1954 el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte llega a cubrir a la mayoría.

En 1960-1961, la cobertura del régimen IVM se amplía.

Con la Ley de Protección al Trabajador, en el Art. 26, Pág. 10.

El Convenio 102 de la OIT decía que quien tuviera 20 años para cotizar para IVM puede acogerse a la pensión pues no puede haber nada que vaya en perjuicio de la permanencia en el régimen. Lo anterior fue variado por la Ley Marco en 1992.

En los períodos de 62 a 65 años, ¿ha cobrado la CCSS al Gobierno las cuotas? ¿Cuánto tiene efectivamente para sufragar de pensiones?

#### **Entrevista 4**

¿Cuál es su nombre? Carlos Chavarría Rodríguez

2. ¿Para qué empresa labora? Banco Nacional Costa Rica.

3. ¿Qué cargo ocupa? Gerente de Jubilaciones.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa?

1001 ó más  (Cantidad 4000 +o-)

¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? Esta estadística no la tiene disponible en este momento.

6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?

NO

8. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? ∓160.000.000.

9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? NO  (Es un fondo solidario).

10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? Ninguno.

12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? Sujetos a SUPEN. Se subió la edad a 60 y 62 con 30 años de servicio.

14. ¿Hay antecedentes de pensiones que se hayan autorizado con condiciones especiales, fuera de lo normado? NO

¿Qué acciones recomendaría usted para renovar la fuerza laboral?

Asesorías en la parte actuarial, monitorear y revisar la inversión con los fondos de pensiones, reinvertir el dinero por medio de préstamos, de acuerdo lo publicado en La Gaceta #111 del 11 de junio que regula la forma de invertir los Fondos por medio de un Reglamento, lo cual viene a sanearlas.

### **Entrevista 5**

¿Cuál es su nombre? Lucía Blanco C.

2. ¿Para qué empresa labora? Municipalidad de San José.

3. ¿Qué cargo ocupa? Asistencia Administrativa de Trabajo Social.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa?

1001 ó más  (Cantidad 2411)

5. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? 500 aproximadamente.

6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa? SI  En qué consiste? Por Convención Colectiva hacen actividades, que no son muy suntuosas.

7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ₡800.000.000 aproximadamente.

10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? ₡3.500 por compra de lentes, ₡3.500 por limpieza dental, Póliza por invalidez.

12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? IVM.

Comentarios:

De acuerdo con la Ley no se puede obligar a pensionarse. Tiene caducidad y se vuelve a presentarse.

Los Conserjes se quedan cinco años más pues la pensión les queda muy baja, por lo tanto existen muchos casos de estos.

Toman vacaciones profilácticas para no pensionarse.

Se les da una semana de capacitación para que conozcan un folleto con información general, un año antes o 9 meses

Se declaran inválidos por deterioro en su salud. Salen con una subvención mucho más baja.

Ganaron los Sindicatos, por la Bananera, cuotas no registradas de la ANEP en la cual participaron 28 municipalidades. Son una filial, estuvo en la Ley de Protección del Trabajador. Tienen fallos de los Tribunales. En todo los sectores, por su tipo de labor no por cuotas. Incapacitados hasta dos años. Se debe reglamentar la salida. Por pensiones en Cuba a los 55 años las mujeres y a los 60 los varones.

Se les da una charla sobre la Ley de Administración Pública sobre el Art. 340 de donde habla de la caducidad, el Artículo 26 de la Ley de

Protección al Trabajador que menciona las 360 cuotas con 30 años de servicios con 55 y 57 años, para la pensión complementaria.

### Entrevista 6

¿Cuál es su nombre? Carlos Chavarría Rodríguez

2. ¿Para qué empresa labora? Otra: Banco Nacional Costa Rica.

3. ¿Qué cargo ocupa? Gerente de Jubilaciones.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa?

De 50 a 100 \_ De 101 a 1000\_\_\_ 1001 ó más  (Cantidad 4000 +o-)

¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? Esta estadística no la tiene disponible en este momento.

6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?

SI\_\_NO En qué consiste?.

7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ₡---

8. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? ₡28.000.000

9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? SI \_NOCuánto?

₡\_ (2400 Funcionarios, 300 bomberos, de los cuales tienen a 28 pensionados hábiles con base en la Ley Marco del 16 de julio de 1992)

10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? ₡No

11. ¿Cuánto porcentaje de dinero podrían redistribuir si se pensionara la población que tiene en condiciones de hacerlo? ₡ No hay adiciones.

12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? Reglamento de Fondo de Pensiones.

13. ¿Ha habido variaciones en estas políticas en los últimos seis meses?  
SI\_\_\_ NO\_\_\_ Cuáles? SUPEN

14. ¿Hay antecedentes de pensiones que se hayan autorizado con condiciones especiales, fuera de lo normado? SI\_\_\_ NO\_\_\_ Todos los casos son atípicos en el INS desde 1924.

15. ¿Cuántos casos tienen registrados? De 1 a 9\_\_\_ De 10 a 20\_\_\_ 21 a 30\_\_\_  
31 ó más 37.

¿Qué acciones recomendaría usted para renovar la fuerza laboral?

### Entrevista 7

¿Cuál es su nombre? Javier E. Vargas Muñoz

2. ¿Para qué empresa labora? Banco de Costa Rica.

3. ¿Qué cargo ocupa? Gerente de Fondo de Jubilaciones.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa? 2411.

¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? Promedio 33 años de edad, hay 60 empleados aproximadamente con más de 55 años.

5. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?

No

6. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ∓1.706.000.000.

7. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? ∓13.800.000 para 156 pensiones.

8. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? SI  ∓840.000.000 en reserva.

Hay un programa de reestructuración desde el año 1996 que todavía está vigente. Cuando hay movilidad laboral por puestos que se eliminan.

En la estructura organizacional del Banco hay gente de muchos años como beneficio se reconoce todos los años laborados.

En el Banco de Costa Rica, las pensiones se rigen por el Art. 55 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario, que permite que los funcionarios que contribuyen en la constitución del Fondo puedan pensionarse a los 57 años. Hay un sistema de pensión complementaria.

A partir de 1996 se tiene un régimen de capitalización individual, que cambió de la capitalización colectiva por un programa realizado con la Caja. Este programa lo atiende la Gerencia Regional de Clima Organizacional en el área de Trabajo Social y la Gerencia Local de Jubilaciones.

### **Entrevista 8**

¿Cuál es su nombre? Erick Solórzano Aguero

2. ¿Para qué empresa labora? RACSA.

3. ¿Qué cargo ocupa? Logística de Planillas.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa? 280.

8. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? 10 más o menos.

9. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?

NO

7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? ¢210.000.000

8. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? ≈20.000.000 que están repartidos entre la Caja y Hacienda.

9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? NO

10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? Asociación Solidarista, Internet, Fondo de Ahorro, Médico de empresa, Soda, Subsidio.

11. ¿Cuánto porcentaje de dinero podrían redistribuir si se pensionara la población que tiene en condiciones de hacerlo? No hay.

12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? IVM.

13. ¿Ha habido variaciones en estas políticas en los últimos seis meses? NO

14. ¿Hay antecedentes de pensiones que se hayan autorizado con condiciones especiales, fuera de lo normado? SI  El Auditor que cotiza para Hacienda. Hubo un caso de una persona que se pensionó en mayo del año pasado y murió en febrero de este año. Hay un promedio de edad entre los trabajadores de 30 a 40 años.

15. ¿Cuántos casos tienen registrados? No hay.

16. ¿Qué acciones recomendaría usted para renovar la fuerza laboral?

Estandarizar lo que tiene el ICE para todas las empresas del Grupo ICE, por ejemplo con el Fondo de Garantías y Ahorro, hay una cantidad de dinero que se pide según los años de cotizar, por ejemplo si se tienen 2 años o más se pueden solicitar 5 millones, según el tiempo y capacidad de pago.

## Entrevista 9

- ¿Cuál es su nombre? Jorge Llubere Azofeifa
2. ¿Para qué empresa labora? Instituto Costarricense de Electricidad.
3. ¿Qué cargo ocupa? Director Corporativo de Recursos Humanos.
4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa? 11.000
5. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? Aproximadamente unos 4.000 empleados.
6. ¿Existe algún plan para la atención de los pensionados en esta empresa?  
SI  Es un área especializada para la atención de esta población, cumplimos con la Ley 7600 de Adulto mayor.
7. ¿Qué monto mensual de planilla manejan? No dispongo del dato en este momento.
8. ¿Qué monto de pensiones se cancelan por mes? Se lo debo.
9. ¿Tienen un presupuesto para pensiones programado? NO
10. ¿Qué monto aplican para beneficios adicionales? Es un presupuesto institucional compartido por los dos sectores que designa la Presidencia Ejecutiva.
11. ¿Cuánto porcentaje de dinero podrían redistribuir si se pensionara la población que tiene en condiciones de hacerlo? Si consideramos que la población es de 11.000 empleados y hay un aproximado de 4.000 que podrían pensionarse, estamos hablando de un 35 a un 40%
12. ¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? IVM.

13. ¿Ha habido variaciones en estas políticas en los últimos seis meses?

NO

14. ¿Hay antecedentes de pensiones que se hayan autorizado con condiciones especiales, fuera de lo normado? NO  Son casos de invalidez o por muerte que están dentro de lo que establece la Ley.

15. ¿Cuántos casos tienen registrados? No hay.

### **Entrevista 10**

1. ¿Cuál es su nombre? Guillermo Abarca

2. ¿Para qué empresa labora? Caja Costarricense de Seguro Social.

3. ¿Qué cargo ocupa? Director de Recursos Humanos Corporativo.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa? 38.000

El Sr. Abarca emite los siguientes comentarios:

Para hablar del tema de pensiones se debe basar en estudios técnicos que haga el área de Recursos Humanos para elaborar los planes de sucesión y poder renovar la fuerza laboral.

En cuanto a los nuevos funcionarios que ingresan con su capacidad de mano de obra que se puede desarrollar, orientando según se planifique potencialmente los conocimientos y habilidades, es posible tener un banco de información con los datos de las capacidades o competencias, orientadas con baterías de procedimientos y test psicométricos para inventariarlos.

En la Caja hay 6.000 interinos y 2.500 plazas vacantes, sin embargo, no se realiza un proceso sistematizado para seleccionar al personal en los puestos, sino que con base en la presentación de las ofertas se definen ternas de los mejores postulantes.

Es importante convertir las debilidades en fortalezas por medio de un desarrollo planificado, tomando en cuenta las situaciones personales que vive cada individuo del momento en que se presentan, lo que nos lleva a no descartar un candidato que pasa por una situación particular. Así, si existe un perfil de autorrealización donde no se le obliga a dar más de lo que puede.

Según los perfiles se pueden complementar los puestos por habilidades y no por antigüedad. No es solo contar con candidatos de afuera de la Institución, sino ir preparando a los que ya están dentro de la misma.

En el campo clínico y en el campo gerencial, que es en el que se desarrollan nuestros funcionarios se identifica un promedio de antigüedad de 17 años, con un rango de edad de 40 a 42 años de edad y una rotación menor al 5% y por despidos sale menos del 1% de la población. En jubilaciones se dan anualmente 400 casos, más por invalidez que por vejez o muerte.

Según el Voto de la Sala Cuarta, no es obligatorio el jubilarse para la población trabajadora, por lo que los criterios de la Organización Internacional del Trabajo son los que privan en la decisión del trabajador.

En la Caja, el tope máximo de pensión promedio es de ¢484.000.

A diciembre del 2002 se habían otorgado 500.000 días de incapacidad al personal de la CCSS, lo que provocó disminución de la fuerza laboral.

Existe un plan de preparación para la jubilación que se inicia cinco años antes. A nivel nacional existen unas 100 oficinas de Recursos Humanos. Se asignan Psicólogas para atender esta población, se pregunta ¿Qué harías si te pensionaras mañana? Sin embargo, no hay proyectos de vida post-laboral. Los salarios son insuficientes para mantener a su gente dependiente. Por las barreras legales no le permite a la Caja prescindir de los incapacitados, incluso en algunos casos se les da hasta un año de incapacidad con el 100% del salario, mientras otros presionan, sin embargo, se le paga todo a lo que tiene derecho.

Es recomendable que se abra un pago de prestaciones adelantado, por decisión del patrono, para que puedan pagar las empresas las cuotas que falten.

La Caja envía a todos los cotizantes, cada seis meses un estudio con las cuotas cotizadas, sin embargo, se puede averiguar por digital el estado de las cuotas que tiene cada trabajador.

La Caja pretende salirse del estilo de la Administración Pública, tal cual se conoce para no caer en vicios por el costo-beneficio y los rendimientos, busca la forma de remuneración diferente, con contrataciones externas. Se hacen estudios de mercado para equiparar los salarios cada dos años, así, se considera el costo de la vida junto a la encuesta de mercado para desarrollar los salarios y tener una remuneración medida por variables. Los puestos se crean dinámicamente según se requieran.

### **Entrevista 11**

¿Cuál es su nombre? Carlos Alberto Arias

2. ¿Para qué empresa labora? Asociación Nac. de Empleados de Telégrafos

3. ¿Qué cargo ocupa? Secretario de la Organización.

4. ¿Qué cantidad de empleados tiene esta empresa? 1.200.

5. ¿Cuántos empleados tienen en un margen de 28 años de laborar en adelante? El 40%

¿Qué marco de políticas están establecidas para pensiones en esta empresa? Ley 04 que en el 2000 se cerró por la Ley Marco de Pensiones del 14 de enero de 1998 que estipulaba que se le otorgaría al personal de CORTEL 18 meses de gracia para la prescripción de los derechos de jubilarse con 30 años de servicio y 50 años de edad.

## **Apéndice 6 Documentación de Pensiones en el ICE**

## **Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte**

Febrero, 1995

La Junta Directiva, con fundamento en el artículo 14º, inciso f), en relación con el artículo 3º, ambos de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (Ley N°17 del 22 de octubre de 1943), dicta el presente Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

### **Capítulo I. Del Régimen y sus modalidades.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Del Régimen y sus Modalidades**

#### **Artículo 1º**

Este Reglamento regula la administración, el otorgamiento de prestaciones, el financiamiento y todos los actos relacionados con el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

#### **Artículo 2º**

El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte es obligatorio para los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, con las excepciones hechas en los artículos 4º y 65º de la Ley Constitutiva de la Caja y voluntario para todos los habitantes no asalariados del país, según las condiciones que dicte el reglamento respectivo.

Para todos los efectos del presente Reglamento, los trabajadores de ambos sexos, que cotizan o se encuentran pensionados en el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, se denominan asegurados. La cotización o aporte que se efectúa mensualmente a este Seguro se denomina cuota. Se registrará una sola cuota por cada mes, ya sea que el aporte provenga de uno o varios patronos.

### **Capítulo II. De los tipos de prestaciones y sus requisitos.**

#### **Tipos de prestaciones**

#### **Artículo 3º**

El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte otorga pensiones por vejez y por invalidez del asegurado y a los sobrevivientes del asegurado fallecido.

Este Seguro otorga además, la protección de los pensionados en el Seguro de Enfermedad y Maternidad, de conformidad con lo que establece el reglamento de dicho Seguro, y las prestaciones o beneficios sociales que, de acuerdo con las posibilidades económicas, estableciere la Junta Directiva de la Caja en el futuro.

### Artículo 4º

#### Indemnización por Muerte

Si el asegurado falleciere habiendo aportado al menos doce cuotas mensuales, pero esas cuotas no dan derecho a una pensión, sus derechohabientes, según las proporciones establecidas en el artículo 27º de este Reglamento, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un doceavo del salario promedio mensual, por cada mes que el asegurado hubiere contribuido a este Seguro. Este salario promedio se calculará utilizando los últimos doce meses registrados como contribuidos. El beneficio de indemnización en ningún caso será inferior al monto mínimo de pensión vigente.

Así reformado por el artículo 31º de la sesión No. 7284 de la Junta Directiva del 3 de diciembre.

### Artículo 5º

Tiene derecho a pensión por vejez, el asegurado que alcance los 65 años de edad, siempre que haya contribuido a este seguro al menos 240 cuotas mensuales.

El asegurado podrá anticipar su retiro con derecho a pensión por vejez, siempre que cumpla los requisitos mínimos en cuanto a cotización y edad, según sexo, conforme con las siguientes tablas:

Sexo Masculino	
cotizaciones mensuales	Pensionarse años-meses
462	61-11
456	62-00
450	62-01
444	62-02
438	62-03
432	62-04
426	62-05
420	62-06
414	62-07
408	62-08
402	62-09
396	62-10
390	62-11
384	63-00
378	63-01
372	63-02
366	63-03
360	63-04
354	63-05

348	63-06
342	63-07
336	63-08
330	63-09
324	63-10
318	63-11
312	64-00
306	64-01
300	64-02
294	64-03
288	64-04
282	64-05
276	64-06
270	64-07
264	64-08
258	64-09
252	64-10
246	64-11
240	65-00

<b>Sexo Femenino</b>	
<b>cotizaciones mensuales</b>	<b>pensionarse años-meses</b>
466	59-11
465	60-00
464	60-01
463	60-02
462	60-03
461	60-04
460	60-05
459	60-06
458	60-07
457	60-08
456	60-09
455	60-10
454	60-11
453	61-00
452	61-01
451	61-02
450	61-03
449	61-04

448	61-05
447	61-06
446	61-07
445	61-08
444	61-09
443	61-10
442	61-11
441	62-00
440	62-01
439	62-02
438	62-03
432	62-04
426	62-05
420	62-06
414	62-07
408	62-08
402	62-09
396	62-10
390	62-11
384	63-00
378	63-01
372	63-02
366	63-03
360	63-04
354	63-05
348	63-06
342	63-07
336	63-08
330	63-09
324	63-10
318	63-11
312	64-00
306	64-01
300	64-02
294	64-03
288	64-04
282	64-05
276	64-06
270	64-07

264	64-08
258	64-09
252	64-10
246	64-11
240	65-00

**Artículo 6º**

Tiene derecho a la pensión por invalidez, el asegurado menor de 65 años de edad que sea declarado inválido por la Comisión Calificadora, conforme a lo previsto en el artículo 8º de este Reglamento y que haya reportado el número de cotizaciones según edad al momento de la declaratoria, de acuerdo con la tabla siguiente:

<b>EDAD AÑOS CUMPLIDOS</b>	<b>COTIZACIONES mínimas (meses)</b>
24 ó menos	12
25	16
26	20
27	24
28	28
29	32
30	36
31	40
32	44
33	48
34	52
35	56
36	60
37	64
38	68
39	72
40	76
41	80
42	84
43	90
44	96
45	102
46	108
47	114
48	120
49	120
50	120
51	120
52	120
53	120
54	120
55	120
56	120
57	120
58	120
59	120

60 y más

120

Además, se requiere que el asegurado haya aportado, dependiendo de su edad, el número de cotizaciones que se detalla a continuación:

- a. Al menos doce cuotas mensuales, dentro de los últimos veinticuatro meses anteriores a la declaratoria del estado de invalidez, si el riesgo ocurre antes de los cuarenta y ocho años de edad.
- b. Al menos veinticuatro cuotas mensuales, dentro de los últimos cuarenta y ocho meses anteriores a la declaratoria del estado de invalidez, si la invalidez ocurre después de los cuarenta y ocho años de edad.

Asimismo, tiene derecho a pensión por invalidez el asegurado que haya aportado a este seguro ciento ochenta cuotas mensuales o más.

Así reformado por el Art. 31, de la sesión # 7284 de Junta Directiva, del 3 de diciembre de 1998.

Cuando con anterioridad al momento de la declaratoria de la invalidez, existiere una incapacidad continua o la Comisión Calificadora dictamine que la condición del padecimiento haya impedido al asegurado o asegurada laborar, el período dentro del cual se debe haber cotizado se contará en relación con el inicio de la incapacidad o condición del padecimiento y no de la declaratoria. En cualquier caso, la vigencia del derecho se determinará de acuerdo con lo que establece el Artículo 19º de este Reglamento.

Rige a partir del 23 de setiembre de 1997, según art. 9º de la sesión # 7160 de Junta Directiva.

### **Declaratoria de invalidez**

#### **Artículo 7º**

Se crea la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez, encargada de valorar al asegurado que solicite una pensión por invalidez y de declarar si se encuentra o no inválido, conforme a los criterios de este Reglamento.

La integración, el nombramiento, las funciones y atribuciones, los procedimientos y los demás aspectos atinentes al cometido de la Comisión, serán reglamentados por acuerdo de Junta Directiva.

### **Requisitos para pensionarse por invalidez**

#### **Artículo 8º**

Para efectos de este Seguro se considerará inválido el asegurado que por alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, perdiera dos terceras partes o más de su capacidad de desempeño de su profesión, de su actividad habitual o en otra compatible con su capacidad residual, y que por tal motivo no pudiese obtener una remuneración suficiente, todo a juicio de la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez.

También se consideran inválidos las personas que sean declaradas en estado de incurables o con pronóstico fatal que aún ante la posibilidad de

realizar algún trabajo, razones de conveniencia social o de humanidad, justifiquen a juicio de la Comisión Calificadora el otorgamiento de una pensión. En estos casos la resolución deberá ser aprobada por la Junta Directiva, a propuesta de la Gerencia respectiva.

En todo caso el derecho de pensión se supedita a que el estado de invalidez se origine en fecha posterior a la de ingreso a este seguro.

Adicionado mediante Art. 5º, de sesión # 7027, celebrada por Junta Directiva el 21 de mayo de 1996.

### **Requisitos para acogerse a la pensión por viudez**

#### **Artículo 9º**

Tiene derecho a pensión por viudez:

1. El cónyuge del asegurado fallecido o de la causante según las siguientes condiciones:

- a. El cónyuge sobreviviente que haya convivido en forma continua y bajo el mismo techo y además haya dependido económicamente del fallecido, mientras no contraiga nuevas nupcias, ni entre en unión libre.
- b. Cuando hubiere separación judicial o de hecho, el cónyuge sobreviviente deberá probar que el asegurado fallecido le satisfacía una pensión alimenticia en una cuantía acorde con las necesidades básicas de subsistencia.

Se entenderá cumplido este requisito si se comprueba que la pensión que realmente satisfacía el causante al momento de su deceso satisfacía al menos el 50% de las necesidades del beneficiario.

2. La compañera o compañero económicamente dependiente del asegurado fallecido que al momento de la muerte haya convivido al menos un año con él o ella. El beneficio procederá cuando la convivencia sea continua, exclusiva, bajo el mismo techo del asegurado o asegurada del o de la causante, en condiciones de cooperación y mutuo auxilio, según calificación y comprobación de los hechos que hará la Caja. Se exceptúa del derecho a pensión al cónyuge, compañero o compañera sobreviviente del asegurado fallecido, cuando es declarado autor o cómplice de la muerte del asegurado en Sentencia Judicial.

Reformado mediante Art. 20º, de la sesión # 7252 de Junta Directiva, celebrada el 27 de agosto de 1998.

#### **Artículo 10º**

Si al momento de su fallecimiento el o la causante tenía compañera o compañero, respectivamente, en las condiciones señaladas en el artículo anterior, y al mismo tiempo tenía cónyuge dependiente económicamente, la Caja podrá reconocer el derecho a ambas o ambos. En tal caso se

reconocerá el 50% del monto que le hubiere correspondido a un sólo beneficiario de viudez, conforme se indica en el artículo 27º.

Es entendido que en ningún caso la Caja otorgará más de dos pensiones por viudez. Cuando se presentara el reclamo de más de dos beneficiarios y existiera duda acerca del perjuicio económico que la muerte del asegurado les causó, la decisión sobre quién es o quiénes son los dos titulares del derecho corresponderá a la Junta Directiva, con fundamento en el expediente respectivo.

#### **Artículo 11º**

El beneficio por viudez, en todo caso, queda sujeto a los requisitos generales previstos en el artículo 18º de este Reglamento.

#### **Requisitos para acogerse a pensión por orfandad**

##### **Artículo 12º**

Tienen derecho a pensión por orfandad los hijos que al momento del fallecimiento dependían económicamente del causante, de acuerdo con la determinación que en cada caso hará la Caja:

- a. Los solteros menores de 18 años de edad.
- b. Los solteros menores de 25 años que estuvieren realizando estudios secundarios, técnicos, universitarios o de consagración religiosa, mientras acrediten anualmente la matrícula respectiva.
- c. Los inválidos, independientemente de su estado civil, según los términos de los artículos 7º y 8º de este Reglamento.
- d. En ausencia del cónyuge del asegurado o pensionado fallecido, los hijos mayores de 55 años, solteros, que vivían con el fallecido, siempre que no gocen de pensión alimenticia, no sean asalariados y no tengan otros medios de subsistencia, en razón de limitaciones físicas, mentales o sociales, según determinación que en cada caso hará la Caja.

Los hijos no reconocidos ni declarados como tales en virtud de sentencia judicial, tienen derecho si la Junta Directiva determina que existió evidente posesión notoria de estado. Lo mismo será aplicable a los hijos extramatrimoniales póstumos, caso en el cual la Junta Directiva hará la correspondiente declaratoria de posesión notoria por reconocimiento de vientre.

En todo caso la Junta Directiva únicamente podrá declarar la posesión notoria de estado, cuando existiere la posibilidad de que el solicitante fuere el hijo biológico (Adicionado mediante artículo 7º de la sesión No7317, celebrada el 25 de marzo del año en curso)

##### **Artículo 13º**

El beneficio por orfandad, en todo caso, queda sujeto a que se cumplan los requisitos generales que se especifican en el artículo 18º de este Reglamento.

## **Condiciones y requisitos para pensión a otros sobrevivientes**

### **Artículo 14º**

En ausencia de beneficiarios por viudez u orfandad, tienen derecho a pensión los padres, si al momento de fallecer el causante dependían económicamente de él, en razón de limitaciones físicas, mentales o sociales, según determinación que en cada caso hará la Caja.

### **Artículo 15º**

En ausencia de padres con derecho, las personas que hubieren prodigado los cuidados propios de padres al asegurado fallecido, tendrán derecho a pensión por ascendencia si se cumplen las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 14º de este Reglamento, según la calificación y comprobación de los hechos que hará la Caja.

### **Artículo 16º**

En ausencia de viuda, compañera, hijos ni padres biológicos o por ascendencia, tienen derecho a pensión los hermanos que al momento de fallecer el causante dependían económicamente de él y que se encuentren en cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 12º de este Reglamento.

En el caso del hermano inválido el derecho a pensión se supedita a que no disfrute de pensión por invalidez en este Seguro o en cualquier otro régimen estatal contributivo. En caso que reciba pensión del Régimen no Contributivo, se le concederá la de mayor monto.

### **Artículo 17º**

El derecho a pensión de los padres y hermanos, en todo caso, queda sujeto a los requisitos generales y a las condiciones previstas en los artículos 18º y 27º de este Reglamento.

## **Requisitos generales para otorgar pensiones a sobrevivientes**

### **Artículo 18º**

El derecho a pensión de sobrevivientes, se consolida si al momento de fallecer el asegurado, éste se encuentra en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a. Pensionado por vejez o invalidez.
- b. Haber contribuido a este Seguro con un mínimo de doce cuotas durante los últimos veinticuatro meses anteriores a la muerte.
- c. Haber cotizado un mínimo de 180 cuotas mensuales.

En todos los casos los sobrevivientes con derecho a pensión deberán presentar la solicitud ante la unidad correspondiente.

## **CAPÍTULO III**

### **De la vigencia de los derechos**

#### **Artículo 19º**

Los derechos rigen conforme a las siguientes reglas:

1. Invalidez:

- a. A partir de la fecha en que el asegurado sea declarado inválido por la Comisión Calificadora y haya dejado de laborar.
- b. A partir de la fecha que fije la resolución judicial cuando se trate de reclamos judiciales.
- c. El asegurado que sea declarado inválido por la Comisión Calificadora, iniciará el disfrute de la pensión a partir del momento en que termine de recibir subsidios del Seguro de Enfermedad y Maternidad.

2. Vejez: A partir de la correspondiente solicitud, si se reúnen todos los requisitos legales y reglamentarios cuando ya el asegurado no se encuentre activo; a partir de la fecha en que el asegurado haga efectivo su retiro como trabajador, por habersele comunicado su derecho a pensión.

3. Sobrevivientes: A partir de la muerte del causante.

Lo referente a prescripciones y caducidades, se ajustará estrictamente a las previsiones que, sobre ambos institutos, contiene la Ley Constitutiva de la Caja.

### **Suspensión o término de la pensión**

#### **Artículo 20º**

El pago de la pensión termina cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a. La muerte o la presunción de ausencia del beneficiario.
- b. El cumplimiento de los requisitos reglamentarios para tener derecho a pensión de vejez o alcanzar los 65 años de edad, en el caso de quienes disfrutaban de una pensión por invalidez.
- c. La mayoría de edad del beneficiario, la conclusión de sus estudios o el cumplimiento de los 25 años de edad, según fuere el caso, de acuerdo con el artículo 12º de este Reglamento.
- d. El matrimonio o la unión libre de los beneficiarios de pensión en caso de muerte, salvo cuando el beneficiario se encuentre inválido.

- e. El levantamiento del Estado de invalidez por dictamen motivado de la Comisión Calificadora del Estado de invalidez.

#### **Artículo 21º**

Transcurridos 6 meses del disfrute de pensión por concepto de invalidez, el pensionado podrá trabajar nuevamente al servicio de un patrono.

El pensionado inválido que trabaje, deberá cotizar para los Seguros de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte. Las cuotas aportadas al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, se tomarán en cuenta para el otorgamiento de la pensión por vejez, cuando consolide ese derecho de acuerdo con el artículo 5º de este Reglamento. Cuando el pensionado por invalidez alcance los 65 años de edad y el número de cotizaciones mensuales aportadas en su nueva actividad no alcanza las 240 cuotas, tendrá derecho a una pensión complementaria por vejez proporcional al número de años contribuidos. En los dos casos anteriores y cuando el pensionado por invalidez llega a los 65 años de edad, sin haber trabajado en alguna actividad, la pensión por invalidez se transformará en pensión por vejez.

Las condiciones en que el asegurado podrá trabajar nuevamente para un patrono y cotizar para los seguros sociales, serán parte de la normativa contemplada en el artículo 7º de este Reglamento.

El pensionado por invalidez debe someterse a los exámenes, tratamientos y controles que la Caja le indique, ya sea que el beneficio proceda de su aseguramiento directo o de su condición de derechohabiente en caso de muerte.

#### **Artículo 22º**

El pensionado por vejez podrá dedicarse a labores asalariadas en el sector privado, caso en el cual deberá cotizar para el Seguro de Enfermedad y Maternidad.

### **CAPÍTULO IV**

#### **De los montos de las pensiones**

##### **Monto de las pensiones por vejez e invalidez**

#### **Artículo 23º**

La pensión por vejez o invalidez se calculará con base en el promedio de los 48 salarios o ingresos mensuales más altos, devengados por el asegurado en los últimos sesenta meses efectivamente cotizados, antes del mes de inicio de la pensión.

Cuando el derecho a pensión por invalidez o por muerte se consolida, sin que el asegurado hubiere aportado 48 cuotas mensuales, se tomarán en cuenta para el cálculo del salario promedio todas las cotizaciones mensuales aportadas.

La pensión se pagará mensualmente e incluirá un pago adicional por concepto de aguinaldo (treceavo mes) igual a una duodécima parte del total de pensiones efectivamente pagadas durante el año a que se contrae.

#### **Artículo 24º**

El monto mensual de la pensión por vejez o invalidez, consta de:

- a. Una cuantía básica igual al 60% del salario promedio, según se establece en el artículo anterior.
- b. Un incremento de 0.0835% de ese salario promedio, por cada mes cotizado después de los primeros 240 meses.

El monto mensual de la pensión complementaria de vejez, para el inválido que trabaje, equivale al 3% del salario promedio por cada año que el inválido hubiere contribuido a este Seguro.

#### **Artículo 25º**

El asegurado que cumpla los requisitos para tener derecho al disfrute de pensión por vejez, tendrá derecho a una pensión adicional por postergación del retiro, a partir de la fecha en que haya cumplido los requisitos legales y reglamentarios. Esta pensión adicional consistirá en un porcentaje sobre el salario promedio calculado según el artículo 23º, por cada trimestre postergado y cotizado, de acuerdo con el siguiente detalle:

- a. Durante el primer año, un 1.5% por cada trimestre postergado.
- b. Durante el segundo año, un 2.0% por cada trimestre postergado.
- c. Durante el tercer año y los siguientes, un 2.5% por cada trimestre postergado.

El monto de la pensión adicional por postergación del retiro sumado al monto de la pensión ordinaria calculada según el artículo 24º de este Reglamento, no podrá exceder del 125% del salario promedio indicado.

#### **Artículo 26º**

El monto de la pensión por vejez o invalidez al momento de su otorgamiento, estará sujeta a los mínimos y máximos que se establecen en el artículo 29º de este Reglamento.

#### **Monto de las pensiones a los sobrevivientes**

##### **Artículo 27º**

El monto mensual de la pensión por viudez, orfandad y a otros sobrevivientes, es proporcional a la pensión por invalidez o por vejez que recibía el pensionado al fallecer. Cuando ocurra la muerte de un trabajador

no pensionado, pero con derecho a pensión por vejez, el monto de la pensión por viudez, orfandad y a otros sobrevivientes, será proporcional a la que hubiere sido su pensión por vejez. En los demás casos, el monto de pensión por viudez, orfandad y a otros sobrevivientes, será proporcional al monto que hubiere recibido el fallecido en caso de haber sido declarado inválido al momento de fallecer.

Estas proporciones en caso de viudez y orfandad son:

- a. Un 70% para la pensión por viudez cuando la viuda o el viudo es mayor de 60 años de edad o se encuentre inválido.
- b. Un 60% para la pensión por viudez cuando la viuda o el viudo es mayor de 50 años y menor de 60 años de edad.
- c. Un 50% para la pensión por viudez cuando la viuda o el viudo son menores de 50 años de edad.
- d. Un 30% para cada pensión por orfandad.

La pensión por viudez se incrementará en el porcentaje correspondiente, conforme aumente la edad del beneficiario.

Para los huérfanos de padre y madre el porcentaje de la pensión será del 60%. En el caso que ambos padres fueran asegurados y fallecieran generando derechos, la pensión será del 60% de una de ellas, según sea lo más conveniente para estos huérfanos.

Si la suma total de las proporciones por viudez y orfandad que se concedan a los sobrevivientes de un mismo fallecido excediera el 100%, todas serán proporcionalmente reducidas de modo que la suma sea igual a dicho porcentaje. Si posteriormente, un beneficiario que recibió pensión reducida dejara de percibirla por cualquier motivo, las pensiones de los demás beneficiarios se aumentarán proporcionalmente, sin que pudieran exceder los porcentajes fijados en este artículo.

Si la suma total de las proporciones por viudez y orfandad que se concedan a los sobrevivientes de un mismo fallecido fuera o llegara a ser menor del 100%, podrá otorgarse o redistribuirse el remanente entre los padres del causante en partes iguales, sin que exceda el 20% por ascendiente. En ausencia de padres con derecho, podrá otorgarse o redistribuirse el remanente entre los hermanos en partes iguales, sin que exceda el 20% por hermano.

## **Reajuste del monto de las pensiones en curso de pago**

### **Artículo 28º**

La Junta Directiva dispondrá periódicamente la revaluación o reajuste de las pensiones en curso de pago, previo estudio actuarial realizado por la Dirección Actuarial y de Planificación Económica, tomando en consideración las condiciones financieras de este Seguro. El monto del reajuste debe guardar relación, en la medida de lo posible, con los cambios en los niveles de salarios y de costo de vida observados.

## **Topes mínimos y máximos de pensión**

### **Artículo 29º**

El monto de la pensión calculado conforme los artículos 24° y 25° deberá sujetarse a un tope mínimo y a un tope máximo, cuya cuantía fijará periódicamente la Junta Directiva.

Se establece para aquellos asegurados con períodos prolongados de cotización, una cuantía mínima especial de pensión basada en el número de años completos cotizados. Esta cuantía corresponde al tope mínimo de pensión por los primeros veinte años cotizados y aumentará por cada año adicional cotizado, hasta un máximo que establecerá periódicamente la Junta Directiva.

El tope mínimo y la cuantía mínima de pensión para cada beneficiario en caso de muerte, estará determinada por la proporción que le corresponda según el artículo 27° de este Reglamento. En el caso de un solo beneficiario el monto de la pensión por otorgar, no podrá ser inferior al 70% del tope mínimo vigente para pensión por vejez o invalidez. En el caso de dos beneficiarios, la suma de los montos por otorgar no podrá ser inferior al 100% de este tope mínimo.

## **CAPÍTULO V**

### **Del financiamiento y los recursos**

#### **Sistema de financiamiento**

##### **Artículo 30°**

Para la administración de las finanzas y planificación financiera de este Seguro, se utilizarán los sistemas financieros que mejor se adapten a cada régimen de protección, con los ajustes y requerimientos actuariales pertinentes; todo de conformidad con las normas de la Sección V de la Ley Constitutiva de la Caja y el Reglamento para la Inversión de las Reservas de este Seguro.

##### **Artículo 31°**

La Junta Directiva de la Caja, determinará periódicamente los niveles de los fondos de reserva, el monto de las contribuciones, los niveles medio y mínimo de rendimiento de las inversiones, requeridos por este Seguro. Así como las demás especificaciones técnicas y cualquier otra medida necesaria para el adecuado control y financiamiento del mismo. Todo de acuerdo con las respectivas revisiones actuariales, la Sección V de la Ley Constitutiva de la Caja y el Reglamento de la Inversión de las Reservas de este Seguro.

#### **Recursos**

##### **Artículo 32°**

Los recursos para el financiamiento de los programas que desarrolle este Seguro serán los siguientes:

- a. Los capitales de reserva acumulados a su favor, a la fecha de vigencia del presente Reglamento.

- b. Las cuotas con que obligatoriamente deben contribuir el patrono, el trabajador y el Estado como tal.
- c. Las cuotas de los asegurados voluntarios, otros aportes y contribuciones de grupos no asalariados que pueda establecer la Junta Directiva con el fin de lograr la universalización del Seguro.
- d. El producto de las inversiones de fondos de reserva.
- e. Otros ingresos que pudieran captarse y las donaciones.

### **Contribuciones**

#### **Artículo 33º**

En cuanto a los ingresos por concepto de contribuciones regirán las siguientes disposiciones:

- a. En el caso de los asegurados obligatorios se cotizará un 7.50% sobre el total de salarios devengados por cada trabajador, según los siguientes porcentajes:

Patrono 4.75% de los salarios de sus trabajadores

Trabajador 2.50% de su salario

Estado como tal 0.25% de los salarios de todos los trabajadores

- b. En el caso de los asegurados voluntarios o por cuenta propia, la contribución será del 7.50% sobre el total de ingresos de referencia. Correspondiendo al Estado como tal el 0.25% sobre dichos ingresos y a los trabajadores y al Estado en su condición de subsidiario de este grupo, el restante 7.25%, según la distribución que hará el reglamento respectivo.

Los niveles de contribución aquí establecidos podrán ser variados por la Junta Directiva, de acuerdo con las evaluaciones actuariales que anualmente realizará la Dirección Actuarial y de Planificación Económica.

#### **Artículo 34º**

Independientemente del monto del salario o ingreso que se anote en la planilla, la cotización mínima mensual debe corresponder a un ingreso de referencia superior a la suma o tope mínimo de pensión vigente, ya sea que se trate de asegurados obligatorios, de trabajadores por cuenta propia o de asegurados voluntarios que coticen para este Seguro. El nivel mínimo de contribución lo establecerá anualmente la Junta Directiva, tomando en consideración las recomendaciones de la Dirección Actuarial y de Planificación Económica.

#### **Artículo 35º**

El pago de las cotizaciones de los asegurados y sus patronos se hará efectivo a la Caja, quedando obligado el patrono a hacer las correspondientes deducciones a los asegurados en el momento de pagar los salarios. En las

planillas el patrono deberá suministrar toda la información que la Caja establezca como necesaria.

#### **Artículo 36º**

Cuando el patrono se considere perjudicado económicamente como resultado del pago de planillas, podrá presentar el reclamo correspondiente dentro de los sesenta días posteriores a la fecha de pago.

El reclamo deberá resolverse dentro de los treinta días posteriores a la presentación del mismo.

Si las planillas se facturan de oficio por no presentación oportuna de la información a la Caja, se presumirán ciertos los datos que correspondan a la última planilla presentada. Cuando la Institución presuma que la no presentación es maliciosa o fraudulenta, queda facultada para realizar cualquier investigación y tomar en cuenta planillas anteriores.

#### **Artículo 37º**

El Ministerio de Hacienda se encargará de deducir a los trabajadores del Estado los aportes correspondientes a las cuotas obreras. La Tesorería Nacional se encargará de realizar el pago de dichos aportes a la Caja Costarricense de Seguro Social dentro de los plazos que el presente Reglamento establece como obligatorios. Para tal efecto, la Tesorería de la Caja Costarricense de Seguro Social deberá diseñar los mecanismos de control necesarios.

Por su parte, la Tesorería Nacional suministrará la información que requiere el ente asegurador.

Para garantizar cumplidamente el pago de la contribución del Estado como tal y como patrono, el Ministerio de Hacienda incluirá oportunamente en el Presupuesto Nacional de la República, las sumas que corresponden según la información que, de conformidad con los cálculos realizados por la Dirección Actuarial y de Planificación Económica, suministrará la Presidencia Ejecutiva de la Caja a ese Ministerio.

### **Responsabilidad patronal y recargo por mora**

#### **Artículo 38º**

Las planillas del mes vencido anterior deben presentarse durante los cinco primeros días hábiles del mes siguiente y su pago se hará como máximo el día señalado para ese fin en el "Aviso de cobro y comprobante de pago", pasada esa fecha, deberá cancelar adicionalmente el recargo establecido por mora.

Cuando al final de determinados meses se presenten días feriados o de asueto, como puede ocurrir en las celebraciones de Semana Santa, fin de año y festividades oficiales, toda vez que en efecto tales feriados o asuetos interfieren en el proceso normal establecido para la emisión y cancelación de planillas, se faculta a la Gerencia de la División Financiera de la Caja Costarricense de Seguro Social para extender el plazo hasta por la cantidad de días concedidos como asueto o feriados, a objeto de recibir los pagos de la planilla mensual que corresponda, sin cobro de recargos moratorios. Esta

norma se aplicará para todos los patronos inscritos en la dependencia de la Caja del área afectada. La aplicación de esta norma será en forma general y no discrecionalmente.

En ningún caso se aceptará el pago global de una o más cotizaciones mensuales vencidas con el propósito de revalidar o adquirir derechos dentro de este Seguro. Es entendido que los patronos responderán íntegramente por todas las prestaciones que esta Ley y este Reglamento otorgan a los asegurados, cuando por su culpa, dolo u omisión no los hayan afiliado al régimen oportunamente o no hayan pagado el número de cotizaciones para adquirir el derecho respectivo, tal como se establece en el artículo 44º de la Ley Constitutiva de la Caja.

Los patronos que no presenten o cancelen sus planillas dentro del plazo reglamentario, estarán sujetos al pago de recargos sobre el monto de las cuotas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo N° 36 de la Ley Constitutiva de la Caja. Dichos recargos se aplicarán en la siguiente forma:

- a. Por presentación tardía el 1% (uno por ciento), del monto total de las cuotas, sin que la suma pueda ser menor a 100 colones.
- b. Por atraso en el pago durante los primeros quince días calendario o fracción, se aplicará el 1% (uno por ciento, sin que la suma pueda ser menor a 100 colones).
- c. Transcurrido el plazo señalado en el inciso anterior, por mes o fracción de atraso, se aplicará el 2% (dos por ciento) mensual hasta el 24% (veinticuatro por ciento).

## **Capítulo VI. De la administración y los procedimientos.**

### **Responsabilidad de la administración**

#### **Artículo 39º**

La administración del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte se realizará con apego a las normas que dicte la Junta Directiva, según la legislación vigente.

### **Resoluciones y recursos de apelación**

#### **Artículo 40º**

En materia de recursos se actuará de conformidad con las previsiones de la Ley Constitutiva.

### **Régimen de control**

#### **Artículo 41º**

El régimen de control o auditoría de este Seguro se realizará con apego a las normas y reglamentos que dicte la Junta Directiva, particularmente para el adecuado manejo de la administración general, los sistemas contables y las finanzas del mismo.

## **Capítulo VII. Disposiciones generales.**

## **Calidad del derecho a pensión**

### **Artículo 42º**

La Caja podrá modificar las pensiones si se comprobara que éstas fueron asignadas contraviniendo disposiciones legales o reglamentarias, o que hubo errores de cálculo o falsedad en los datos.

Si la modificación resultare favorable al asegurado, la Caja le reintegrará la suma que éste hubiera dejado de percibir más el respectivo interés actuarial.

Cuando la modificación tuviera por consecuencia la reducción de las prestaciones, ésta tendrá efecto retroactivo respecto de los montos ya entregados y los pensionados devolverán lo indebidamente percibido, mediante cuotas mensuales iguales al 5% del monto de la pensión. Dichas cuotas serán deducidas por la Caja, de la misma pensión, con fundamento en resolución motivada que así lo ordene. La resolución será notificada al interesado para los efectos formales correspondientes.

Si la concesión de las prestaciones se hubiera fundado en documentos falsos o declaraciones fraudulentas, la Caja procederá al rebajo inmediato de lo pagado de más, mediante la retención de un 50% de las pensiones futuras hasta completar el monto adeudado.

Cuando hubiere que anular una pensión ya concedida, se seguirán los procedimientos previstos al efecto en la Ley General de la Administración Pública, quedando a salvo las acciones administrativas o judiciales necesarias para recuperar lo pagado indebidamente.

### **Artículo 43º**

Sobre el monto de las pensiones otorgadas a favor de los asegurados, o de sus beneficiarios, solamente se harán las deducciones permitidas por la ley y por el artículo precedente.

Con excepción de lo anterior, las prestaciones en dinero otorgadas por este Seguro, no pueden ser cedidas, compensadas gravadas ni embargadas por ningún concepto.

## **Incompatibilidad de la pensión y el subsidio por enfermedad**

### **Artículo 44º**

No se pueden recibir subsidios por incapacidad en los términos de los artículos 24º y 35º del Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad, simultáneamente con la pensión por invalidez o por vejez.

Salvo el caso de pensionados que laboren amparados a lo que establecen los artículos 21º y 22º de este Reglamento, en cuyo caso el subsidio se pagará únicamente sobre el salario reportado en la planilla, no así sobre el monto de la pensión. Acuerdo firme.

(Modificado mediante art. 15º, sesión # 7132 de Junta Directiva, celebrada el 27 de mayo de 1997.)

### **Protección complementaria**

#### **Artículo 45º**

Los beneficios que se otorgan en el presente Reglamento tienen por objeto garantizar al asegurado y a sus familiares una protección básica de carácter general. Adicionalmente a tales beneficios, los trabajadores y los patronos pueden, financiando su costo en forma exclusiva o conjuntamente, tener sistemas complementarios de esta protección, todo sin perjuicio de la obligatoriedad de este Seguro.

La Caja podrá establecer sistemas complementarios voluntarios de pensiones, con base en estudios técnicos y actuariales que los respalden.

#### **Artículo 46º**

Este Régimen brindará protección a los trabajadores cubiertos por los regímenes contributivos de pensiones regulados por leyes especiales, que se trasladen al mismo voluntariamente o mediante disposición legal. El Estado proporcionará los recursos financieros necesarios para garantizar dicho traslado, según los resultados de los estudios actuariales que para tal efecto prepare la Dirección Actuarial y de Planificación Económica.

### **Prueba de la existencia física de los beneficiarios**

#### **Artículo 47º**

La prueba de la existencia física de los beneficiarios corresponde a éstos, lo mismo que la de las demás condiciones que se establecen para el goce de las pensiones.

### **No devolución de cuotas**

#### **Artículo 48º**

Las cuotas aportadas a este Seguro por los asegurados obligatorios y voluntarios, los patronos y el Estado, no serán devueltas en ningún caso, salvo lo dispuesto expresamente en este Reglamento.

### **Sanciones**

#### **Artículo 49º**

El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el presente Reglamento, será sancionado de conformidad con lo que dispone la Sección Sexta de la Ley Constitutiva de la Caja.

### **Divulgación**

**Artículo 50º**

La Caja utilizará todos los medios de comunicación a su alcance, en forma permanente, para que los asegurados se mantengan debidamente informados respecto a sus derechos y obligaciones en este Seguro.

**Vigencia del reglamento****Artículo 51º**

Las reformas anteriores rigen a partir del 1º de febrero de 1995.

Los patronos y los asegurados no podrán alegar derechos adquiridos con motivo de las modificaciones, alteraciones o cambios que se introducen con este Reglamento, respecto de las normas reformadas, ni en relación con la modalidad y extensión de los beneficios.

No podrán los beneficiarios de este Seguro, al momento de la promulgación del presente Reglamento, alegar la aplicación de las mayores ventajas que el mismo decreto, salvo las que expresamente otorgue este Reglamento.

**CAPÍTULO VIII****Disposiciones transitorias****Transitorio I**

1. Los trabajadores del Estado que al mes de diciembre del año 1946 estuvieron asegurados en el Seguro de Enfermedad y Maternidad y tuvieron una edad mayor de 45 años, tendrán derecho a una mejora en las pensiones del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

2. La mejora consistirá en el reconocimiento de la diferencia que exista entre la edad del asegurado al 1º de enero de 1947 y la edad de 45 años para efectos de cómputo de plazos de espera y para el cálculo, según el inciso siguiente, de la cuantía de las pensiones.

3. Por concepto de mejora, la pensión anual de invalidez o de vejez será aumentada en una cuantía que se obtendrá multiplicando el número de años correspondientes a la diferencia calculada según el inciso anterior, por 1% (uno por ciento) del salario anual promedio, fijado de acuerdo con las disposiciones respectivas.

4. Tendrán derecho a la mejora indicada en los incisos anteriores de este transitorio, aquellos trabajadores del Estado que hubieren ingresado al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, durante el mes de enero de 1947.

**Transitorio II**

A los trabajadores del Estado que en el mes de diciembre de 1946 estuvieren asegurados en el Seguro de Enfermedad y Maternidad y que hubieren ingresado al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, el 1º de enero de 1947, se les acreditarán 36 (treinta y seis) cuotas más, como pagadas a este Seguro.

### **Transitorio III**

Para la determinación de los cuarenta y ocho salarios más altos a que se refiere el artículo 23º, cuando se trate de salarios anteriores al 1º de agosto de 1977 y se haya cotizado con el 1%(uno por ciento) sobre los topes existentes, se tomará como salario adicional para efectos del promedio, el que resulte de aplicar dichos porcentajes al exceso de salarios, dividiendo la suma resultante entre el 2.5 por ciento.

### **Transitorio IV**

A los asegurados que al 1º de febrero de 1995 tengan una edad de 63 años o más se les podrá acreditar, cuando lleguen a la edad de 65 años o más, las cotizaciones correspondientes a los períodos trabajados con anterioridad al 3 de diciembre de 1975, fecha en que se promulgó la Ley N° 5844 (reforma a los artículos 44 y 45 de la Ley Constitutiva de la Caja), a fin de que puedan contemplar las 120 cotizaciones mensuales requeridas para tener derecho a pensión por vejez.

Ese reconocimiento se hará con sujeción a la siguiente tabla:

<b>EDAD al 1º de febrero de 1995 (años)</b>	<b>NÚMERO MÁXIMO DE COTIZACIONES a acreditar a los 65 años o más años (mensuales)</b>
<b>63</b>	<b>12</b>
<b>64</b>	<b>36</b>
<b>65 y más</b>	<b>60</b>

La Dirección Actuarial y de Planificación Económica determinará el pasivo actuarial ocasionado por este reconocimiento, así como su forma de financiamiento, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer la Caja contra patrono incumpliente con fundamento en lo que establece el artículo 44 reformado de la Ley Constitutiva.

### **Transitorio V**

A los asegurados que hubiesen presentado su solicitud de pensión por invalidez antes del 1º de febrero de 1995, o que a esa fecha tuvieran 60 ó más años de edad en el caso de las mujeres y 62 ó más años de edad en el caso de los hombres, les serán aplicables los requisitos y condiciones que para la pensión por invalidez establecidos en el reglamento que rigió hasta el 31 de enero de 1995.

A los asegurados que el 1º de febrero de 1995 tenían 58 años de edad pero menos de 60 en el caso de las mujeres y 60 años de edad pero menos de 62 en el caso de los hombres, les serán aplicables los requisitos o condiciones que para la pensión por invalidez establecía el reglamento que rigió hasta el

31 de enero de 1995, siempre que en la fecha indicada cumplieran los requisitos de cotización que se indican en la tabla siguiente:

SEXO MASCULINO		SEXO FEMENINO	
EDAD al 1 de feb. de 1995 (años)	COTIZACIONES mensuales	EDAD al 1 de feb. de 1995 (años)	COTIZACIONES mensuales
60	92	58	92
61	64	59	64

### Transitorio VI

Los asegurados contribuyentes que al 31 de diciembre de 1990 alcancen 55 años de edad o más en el caso de las mujeres y 57 años de edad o más en el caso de los hombres, pueden acogerse a pensión por vejez cuando alcancen el número mínimo de cotizaciones según la edad al momento de acogerse a la pensión, que se detallan en las tablas siguientes:

#### SEXO FEMENINO

Edad año-mes	Cotizaciones Mensuales	Edad año-mes	Cotizaciones Mensuales	Edad año-mes	Cotizaciones Mensuales
55-00	408	56-09	387	58-06	354
55-01	407	56-10	386	58-07	351
55-02	406	56-11	385	58-08	348
55-03	405	57-00	384	58-09	345
55-04	404	57-01	383	58-10	342
55-05	403	57-02	382	58-11	339
55-06	402	57-03	381	59-00	336
55-07	401	57-04	380	59-01	333
55-08	400	57-05	379	59-02	330
55-09	399	57-06	378	59-03	327
55-10	398	57-07	377	59-04	324
55-11	397	57-08	376	59-05	321
56-00	396	57-09	375	59-06	318
56-01	395	57-10	374	59-07	315
56-02	394	57-11	373	59-08	312
56-03	393	58-00	372	59-09	309
56-04	392	58-01	369	59-10	306
56-05	391	58-02	366	59-11	303
56-06	390	58-03	363	60-00	300
56-07	389	58-04	360	60-01	297
56-08	388	58-05	357	60-02	294
60-03	291	61-11	231	63-07	171
60-04	288	62-00	228	63-08	168
60-05	285	62-01	225	63-09	165
60-06	282	62-02	222	63-10	162

60-07	279	62-03	219	63-11	159
60-08	276	62-04	216	64-00	156
60-09	273	62-05	213	64-01	153
60-10	270	62-06	210	64-02	150
60-11	267	62-07	207	64-03	147
61-00	264	62-08	204	64-04	144
61-01	261	62-09	201	64-05	141
61-02	258	62-10	198	64-06	138
61-03	255	62-11	195	64-07	135
61-04	252	63-00	192	64-08	132
61-05	249	63-01	189	64-09	129
61-06	246	63-02	186	64-10	126
61-07	243	63-03	183	64-11	123
61-08	240	63-04	180	65-00	120
61-09	237	63-05	177		
61-10	234	63-06	174		

## SEXO MASCULINO

Edad año-mes	Cotizaciones Mensuales	Edad año-mes	Cotizaciones Mensuales	Edad año-mes	Cotizaciones Mensuales
57-00	408	58-05	357	59-10	306
57-01	405	58-06	354	59-11	303
57-02	402	58-07	351	60-00	300
57-03	399	58-08	348	60-01	297
57-04	396	58-09	345	60-02	294
57-05	393	58-10	342	60-03	291
57-06	390	58-11	339	60-04	288
57-07	387	59-00	336	60-05	285
57-08	384	59-01	333	60-06	282
57-09	381	59-02	330	60-07	279
57-10	378	59-03	327	60-08	276
57-11	375	59-04	324	60-09	273
58-00	372	59-05	321	60-10	270
58-01	369	59-06	318	60-11	267
58-02	366	59-07	315	61-00	264
58-03	363	59-08	312	61-01	261
58-04	360	59-09	309	61-02	258
61-03	255	62-07	207	63-11	159
61-04	252	62-08	204	64-00	156
61-05	249	62-09	201	64-01	153
61-06	246	62-10	198	64-02	150

61-07	243	62-11	195	64-03	147
61-08	240	63-00	192	64-04	144
61-09	237	63-01	189	64-05	141
61-10	234	63-02	186	64-06	138
61-11	231	63-03	183	64-07	135
62-00	228	63-04	180	64-08	132
62-01	225	63-05	177	64-09	129
62-02	222	63-06	174	64-10	126
62-03	219	63-07	171	64-11	123
62-04	216	63-08	168	65-00	120
62-05	213	63-09	165		
62-06	210	63-10	162		

**Transitorio VII**

Los asegurados que al 31 de diciembre de 1990 sean mayores de 50 años de edad, pero menores de 55 años, en el caso de las mujeres y mayores de 52 años, pero menores de 57 años, en el caso de los hombres, pueden acogerse al retiro con disfrute de pensión por vejez, cuando hayan alcanzado el número mínimo de cotizaciones y la edad que se detalla en las siguientes tablas:

**SEXO FEMENINO**

Edad al 31-12-90	Edad mínima para pensión años-meses	Número mínimo de Cotizaciones mensuales	Edad al 31-12-90	Edad mínima para pensión años-meses	Número mínimo de Cotizaciones mensuales
50-01	59-11	467	51-00	59-00	456
50-02	59-10	466	51-01	58-11	455
50-03	59-09	465	51-02	58-10	454
50-04	59-08	464	51-03	58-09	453
50-05	59-07	463	51-04	58-08	452
50-06	59-06	462	51-05	58-07	451
50-07	59-05	461	51-06	58-06	450
50-08	59-04	460	51-07	58-05	449
50-09	59-03	459	51-08	58-04	448
50-10	59-02	458	51-09	58-03	447
50-11	59-01	457	51-10	58-02	446
51-11	58-01	445	53-06	56-06	426
52-00	58-00	444	53-07	56-05	425
52-01	57-11	443	53-08	56-04	424
52-02	57-10	442	53-09	56-03	423

52-03	57-09	441	53-10	56-02	422
52-04	57-08	440	53-11	53-01	421
52-05	57-07	439	54-00	56-00	420
52-06	57-06	438	54-01	55-11	419
52-07	57-05	437	54-02	55-10	418
52-08	57-04	436	54-03	55-09	417
52-09	57-03	435	54-04	55-08	416
52-10	57-02	434	54-05	55-07	415
52-11	57-01	433	54-06	55-06	414
53-00	57-00	432	57-07	55-05	413
53-01	56-11	431	54-08	55-04	412
53-02	56-10	430	54-09	55-03	411
53-03	56-09	429	54-10	55-02	410
53-04	56-08	428	54-11	55-01	409
53-05	56-07	427			

## SEXO MASCULINO

Edad al 31-12-90	Edad mínima para pensión años-meses	Número mínimo de Cotizaciones mensuales	Edad al 31-12-90	Edad mínima para pensión años-meses	Número mínimo de Cotizaciones mensuales
52-00	62-00	468	53-03	60-09	453
52-01	61-11	467	53-04	60-08	452
52-02	61-10	466	53-05	60-07	451
52-03	61-09	465	53-06	60-06	450
52-04	61-08	464	53-07	60-05	449
52-05	61-07	463	53-08	60-04	448
52-06	61-06	462	53-09	60-03	447
52-07	61-05	461	53-10	60-02	446
52-08	61-04	460	53-11	60-01	445
52-09	61-03	459	54-00	60-00	444
52-10	61-02	458	54-01	59-11	443
52-11	61-01	457	54-02	59-10	442
53-00	61-00	456	54-03	59-09	441
53-01	60-11	455	54-04	59-08	440
53-02	60-10	454	54-05	59-07	439
54-06	59-06	438	55-10	58-02	422
54-07	59-05	437	55-11	58-01	421
54-08	59-04	436	56-00	58-00	420
54-09	59-03	435	56-01	57-11	419

54-10	59-02	434	56-02	57-10	418
54-11	59-01	433	56-03	57-09	417
55-00	59-00	432	56-04	57-08	416
55-01	58-11	431	56-05	57-07	415
55-02	58-10	430	56-06	57-06	414
55-03	58-09	429	56-07	57-05	413
55-04	58-08	428	56-08	57-04	412
55-05	58-07	427	56-09	57-03	411
55-06	58-06	426	56-10	57-02	410
55-07	58-05	425	56-11	57-01	409
55-08	58-04	424	57-00	57-00	408
55-09	58-03	423			

#### Transitorio VIII

Para todos los efectos contemplados en este reglamento y con el expreso propósito de agilizar la administración, se presumirá "iuris tantum", que los salarios referentes a las cotizaciones aportadas antes del 1º de enero de 1970, son iguales al monto de la pensión mínima vigente al 1º de enero de 1992.

Rige a partir del 1º de febrero de 1995.

Aprobado en el artículo 11º de la sesión número 6813 y en el artículo 52º de la sesión número 6822, en su orden, celebradas el 24 de marzo y el 28 de abril de 1994, así como en el artículo 35º de la sesión número 6891 y en el artículo 19º de la sesión número 6895, de 10 y 24 de enero de 1995, respectivamente y en el artículo 8º de la sesión número 6898 de 7 de febrero de 1995.

Este Reglamento deroga el aprobado (tercer Reglamento) en el artículo 2º de la sesión número 4304, celebrada el 29 de junio de 1971 y sus reformas.

Publicado en La Gaceta No. 50 del 10 de marzo de 1995. Página elaborada por: Alvaro A. Navarro Chaves, Creada el 12 de abril, 1999.-

---

#### SOLICITUD DE PERMISO DE PENSIONADO PARA TRABAJAR

La Caja Costarricense del Seguro Social ofrece a los usuarios de sus diferentes servicios en todo el territorio nacional la oportunidad de **Solicitar su Permiso de Pensionado para Trabajar**, mediante la red mundial de INTERNET.

Este tipo de permiso se extiende a los Pensionados por Invalidez y su trámite puede realizarse en el Departamento de Pensiones en el Edificio Jorge de Bravo, costado oeste de la Corte Suprema de Justicia en San José o en la Sucursal de la CCSS de su localidad.

La realización de este trámite demora aproximadamente 2 meses.

**Nota Importante:**

El pensionado que solicite permiso para laborar, deberá ajustarse a lo que dispone el artículo 21 del Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, que dice los siguiente:

**Artículo 21**

Transcurridos seis meses del disfrute de la pensión por concepto de invalidez, el pensionado podrá trabajar nuevamente al servicio de un patrono.

El pensionado inválido que trabaje, deberá cotizar para los Seguros de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte.

Las cuotas aportadas al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, se tomarán en cuenta para el otorgamiento de la pensión por vejez, cuando consolide ese derecho de acuerdo con el artículo 5° de este reglamento. Cuando el pensionado por invalidez alcance los 65 años de edad y el número de cotizaciones mensuales aportadas en su nueva actividad no alcanza las 240 cuotas, tendrá derecho a una pensión complementaria por vejez proporcional al número de años contribuidos. En los dos casos anteriores y cuando el pensionado por invalidez llega a los 65 años de edad, sin haber trabajado en alguna actividad, la pensión por invalidez se transformará en pensión por vejez.

Las condiciones en que el asegurado podrá trabajar nuevamente para un patrono y cotizar para los seguros sociales, serán parte de la normativa contemplada en el artículo 7° de este reglamento.

El pensionado por invalidez, debe someterse a los exámenes, tratamiento y controles que la Caja le indique, ya sea que el beneficio proceda de su aseguramiento directo o de su condición de derecho habiente en caso de muerte.

El presente trámite podrá iniciar su proceso dentro de la institución, siempre y cuando tenga usted la amabilidad de anotar la siguiente información y enviarla a la dirección de correo electrónico que se anota más adelante.

**Información requerida:**

- Nombre completo del solicitante o pensionado
- Número de Asegurado
- Número de Cédula
- Actividad actual
- Domicilio (señas exactas)

- Número de Teléfono
- Número de Apartado Postal
- Tipo de Pensión que recibe
- Fecha de inicio de la pensión
- Monto Mensual de la Pensión
- Descripción de la labor que va a realizar
- Fecha a partir de la cual va a laborar

Posteriormente deberá presentarse en la Oficina o Unidad que se le indique con los documentos respectivos para la correspondiente formalización según indica la ley en nuestro país.

Para iniciar su trámite usted debe llenar la SOLICITUD DE PERMISO A PENSIÓN POR INVALIDEZ PARA TRABAJAR que puede ser retirada y tramitada en el Departamento de Pensiones en Oficinas Centrales o en cualquier Sucursal de la CCSS. (Formulario No. 1869).



[pensione@ccss.sa.cr](mailto:pensione@ccss.sa.cr)

## ESTATUTO DE PERSONAL, ICE

### CAPITULO XXXV INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

**35-1** Todos los trabajadores del ICE, con la sola excepción de los excluidos expresamente por la Ley y los reglamentos correspondientes de la Caja Costarricense del Seguro Social, están amparados por los beneficios que como contraprestación al pago de las cuotas obreras y patronales se conceden dentro del régimen obligatorio de Seguros Sociales denominado Invalidez, Vejez y Muerte.

**35-2** Los derechos y beneficios que el trabajador tiene en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social, salvo los concedidos adicionalmente en forma expresa en este Estatuto, están regulados en la Ley Constitutiva y en los reglamentos de esa Institución y su otorgamiento y administración son responsabilidad exclusiva de la Caja.

**35-3** Salvo las excepciones indicadas en el párrafo 35-1 de este Capítulo, desde el momento en que un trabajador inicie la prestación de servicios en el ICE se le harán las deducciones para el pago del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, y a su vez el Instituto pagará la cuota patronal correspondiente. De acuerdo con el reglamento correspondiente promulgado por la Caja Costarricense del Seguro Social, y según el número de cuotas mensuales aportadas al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, además de la edad del trabajador, contingencias de incapacidad total para trabajar, muerte, etc., el trabajador tendrá derecho a pensión, o los causahabientes tendrán derecho a indemnización o a pensiones, todo regulado y administrado por la Caja y bajo su responsabilidad.

**35-4** En caso de cuotas del seguro de Invalidez, Vejez y Muerte dejadas de pagar por el ICE se seguirá el siguiente procedimiento:

**35-4 a)** Al manifestar el trabajador su deseo de jubilarse, el Departamento Relaciones Socio Laborales solicitará a la Caja Costarricense de Seguro Social un análisis minucioso de su situación (número de cuotas reportadas, patronos que ha tenido y años trabajados con ellos).

**35-4 b)** Al recibirse ese informe y determinar que existen cuotas en descubierto, al Departamento Relaciones Socio Laborales hará un estudio exhaustivo para determinar en lo posible si las cuotas faltantes, en lo que respecta al tiempo al servicio del ICE, se pagaron o no.

**35-4 c)** Cuando el trabajador deba laborar en exceso a fin de completar el número de cuotas mínimo exigido por la CCSS para optar por su pensión, y de ser el ICE responsable de esa situación, se procederá a otorgar una licencia con goce de salario por el tiempo que la CCSS haya determinado

necesario. Una vez cumplido ese período, se gestionará el pago de la pensión según el procedimiento ya establecido.

35-4 d) Como la pensión del trabajador se verá disminuida en un 0.0835 % por cada cuota no pagada a tiempo, cuando se haya comprobado que la falta de pago es responsabilidad del ICE, la Institución girará un cheque cada mes por esa diferencia, que se le seguirá girando de por vida al trabajador y al fallecer éste, a su esposa e hijos en la forma y proporción que estipula la Ley.

**Bibliografía**

Best J.W., 1982:92.

Código de Trabajo de Costa Rica, C.R. Leyes, Decretos, 10ª. Edición, Feb. 2000, pág. 10.

Constitución Política de Costa Rica, Artículo 73.

Estatuto de Personal del ICE, Dirección Relaciones Humanas, 1995, Cap. 35.

DAPE, Análisis Demográfico 2000.

Diccionario de la Lengua Española, 1997:1928.

Milkovich George T, Boudreau, John W., Dirección y Administración de Recursos Humanos, un enfoque de estrategia, Sexta Edición, 1991:2.

Fernández Rojas, Carlos, 1995:120, Medición y Evaluación de la Enseñanza.

Hernández, Fernández y Baptista, 1996:284.

Hernández, Fernández y Baptista, 1991:59.

<http://prodecu.org/La> Habana, 26 de abril del 2003-12-22

<http://infocom.ice/detodos/historia.shtml>

<http://www.hacienda.go.cr/>

Kerlinger, Fred, 1992:394.

Kerlinger, Fred, 1996:472.

Memoria 1996 Grupo ICE Telecomunicaciones, San José-CR, ICE-1997: 4,12,13.

Régimen Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social, 1999:9-13.

Slensiger, 1962:330.

Weiss, Carol, 1990:16-22.

### **Declaración Jurada**

Bajo la fe de juramento, declaro que este trabajo es de mi propia autoría y que en él no he reproducido como si fueran míos, total o parcialmente, lo expresado por otras personas en libros o documentos impresos o no; sino que he destacado entre comillas, los textos transcritos y he consignado los datos del autor y su obra.

Ligia Ma. Cedeño Gómez

Cédula 6-192-995

Carné 99-0675

## Carta del Filólogo