

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSE  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

**MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO  
LABORAL**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**“EL PROBLEMA DE LA JUBILACIÓN POSTERGADA EN LA LEGISLACIÓN  
COSTARRICENSE Y EL EFECTO EN EL MERCADO LABORAL”**

ELABORADO POR

**EDGARDO SANDÍ ALPÍZAR**

SAN JOSE, COSTA RICA

AÑO

2018

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSE  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 23 de junio del 2018

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado:

**“EL PROBLEMA DE LA JUBILACIÓN POSTERGADA EN LA LEGISLACIÓN  
COSTARRICENSE Y EL EFECTO EN EL MERCADO LABORAL”**, elaborado por el  
(los) estudiante (s): **EDGARDO SANDÍ ALPÍZAR**, como requisito para que el (los) citado (s)  
estudiante (s) puedan optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN  
DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la  
Universidad y, por tanto, lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de  
Graduación.

Suscribe cordialmente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Francis Zúñiga González', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

**Msc. Francis Zúñiga González**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSE  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL LECTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, **23 de junio del 2018**

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

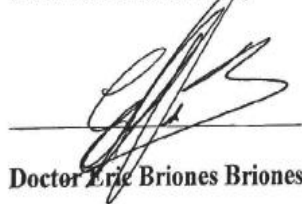
SD

**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado:

**“EL PROBLEMA DE LA JUBILACIÓN POSTERGADA EN LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE Y EL EFECTO EN EL MERCADO LABORAL”**, elaborado por el (los) estudiante (s): **EDGARDO SANDÍ ALPÍZAR**, como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**. Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

**Suscribe cordialmente,**



\_\_\_\_\_

**Doctor Eric Briones Briones**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSE  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL FILÓLOGO  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, **23 de junio del 2018**

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado **“EL PROBLEMA DE LA JUBILACIÓN POSTERGADA EN LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE Y EL EFECTO EN EL MERCADO LABORAL”** elaborado por el (los) estudiante (s): **EDGARDO SANDÍ ALPÍZAR** para optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

**Suscribe de Ustedes cordialmente,**



**Lic. José Ronald Araya Martínez, código 7201-91 Colegio de Licenciados y Profesores.**

**“Carta Autorización del autor(es) para uso didáctico del Trabajo Final de Graduación”**

Vigente a partir del 31 de Mayo de 2016

*Instrucción: Complete el formulario en PDF, imprima, firme, escanee y adjunte en la página correspondiente del Trabajo Final de Graduación*

**Yo (Nosotros):**

*Escriba Apellidos, Nombre del Autor(a). Para más de un autor separe con “;”*

Sandí Alpizar Edgardo

De la Carrera / Programa: **Maestría Profesional en Derecho Con Mención en Derecho Laboral**  
autor (es) del (de la) *(Indique tipo de trabajo)*: **Trabajo Final de Graduación, modalidad Memoria**  
titulado:

**El Problema de la jubilación postergada en la legislación costarricense y el efecto en el mercado laboral**

Autorizo (autorizamos) a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRA) o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer; así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No. 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de esta.

La presente autorización se extiende el día *(Día, fecha)* **23** del mes **junio** del año **2018** a las **11** horas. Asimismo declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que soy el autor(a) del presente trabajo final de graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original del (la) suscrito(a) y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a la Universidad Latina; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

Firma(s) de los autores *Segun orden de mención al inicio de esta carta:*



### **Resumen ejecutivo:**

El capítulo I, de la presente investigación, trata a la seguridad social como el instrumento idóneo para proteger a las personas en estado de vulnerabilidad, como un derecho fundamental protegido en nuestro ordenamiento y de la jubilación y su incidencia en la postergación y los efectos de está en el mercado laboral.

Contiene, también, el objetivo general y los objetivos específicos del presente estudio.

El capítulo II brinda un tratamiento propio del ámbito nacional sobre el tema en estudio. Se establece el término jubilación, además, se exponen las condiciones que solicitan los regímenes de pensiones del JUPEMA y del IVM, para acogerse a ese derecho. El tema da un repaso por los regímenes de otras naciones centroamericanas sobre el mismo tema y abarca la jurisprudencia constitucional con las sentencias 1147-90 y 846-92, al igual que las condiciones de la población joven, en materia de empleo, según el INEC.

El capítulo III hace referencia a la metodología y fuentes de información.

El capítulo IV analiza resultados de esta investigación con sus respectivas tablas y gráficos.

El capítulo V da a conocer las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

-Se anexa el PRODOC presentado previamente al tutor de esta investigación.

## ÍNDICE GENERAL

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
CARTA DE APROBACIÓN DEL LECTOR.....	III
CARTA DE APROBACIÓN DEL FILÓLOGO .....	IV
CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL AUTOR PARA USO DIDÁCTICO.....	V
RESUMEN EJECUTIVO.....	VI
INDICE GENERAL.....	VII
INDICE DE GRAFICOS.....	X
CAPÍTULO I.- MARCO CONCEPTUAL.....	12
SECCIÓN I.- ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
SECCIÓN II.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
SECCIÓN III.- JUSTIFICACIÓN	14
SECCIÓN IV.- OBJETIVOS.....	15
A. Objetivo General.....	15
B. Objetivos específicos.....	15
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	16
2.1 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COSTA	

RICA.....	16
2.2 LA JUBILACIÓN COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR.....	18
2.3 LA JUBILACIÓN EN COSTA RICA.....	19
2.5 LA POSTERGACIÓN DE LA JUBILACIÓN EN COSTA RICA.....	24
2.6 LAS NUEVAS GENERACIONES Y SU DERECHO A LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL.....	31
2.7 DINÁMICA ACTUAL PARA ACOGERSE A LA PENSIÓN.....	36
2.7.1 ESTRUCTURAS DEL SISTEMA DE PENSIONES COSTARRICENSE UNA MANIFESTACIÓN DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN.....	36
2.8 COMPARACIÓN DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN POR VEJEZ EN LOS DIFERENTES PAÍSES DE CENTROAMÉRICA.....	40
2.8.1 TIPOS DE PENSIONES.....	40
2.9 ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE LA JUBILACIÓN.....	41
2.10 LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL SOBRE EL DERECHO A LA JUBILACIÓN.....	46
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	60
SECCIÓN I. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	60
SECCIÓN II. SUJETO O FUENTES DE INFORMACIÓN.....	62
A. Fuentes de información.....	62



SECCIÓN III. VARIABLES.....	63
A. Definición de variable.....	63
Variable N°1 Antecedentes de la Seguridad Social.....	63
1.1.- Definición Conceptual.....	63
1.2.- Definición Instrumental.....	64
1.3.- Definición Operacional.....	64
Variable N° 2 La jubilación como un derecho.....	64
2.1.- Definición Conceptual.....	64
2.2.- Definición Instrumental.....	64
2.3.- Definición Operacional.....	64
Variable N° 3 Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral.....	65
3.1.- Definición Conceptual.....	65
3.2.- Definición Instrumental.....	65
3.3.- Definición Operacional.....	65
Variable N° 4 Sistemas o formas de jubilación.....	66
4.1.- Definición Conceptual.....	66
4.2.- Definición Instrumental.....	66
4.3.- Definición Operacional.....	66
SECCIÓN IV. Interpretación y Análisis de los Resultados.....	67
CAPITULO V. Conclusiones y Recomendaciones.....	81

SECCIÓN I. Conclusiones.....	81
SECCIÓN II. Recomendaciones.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	90

## ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Gráfico 1: COSTA RICA: COMPENDIO AL I TRIMESTRE DEL 2018 SOBRE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE LA POBLACIÓN JOVEN Y ADULTA.....	28
BENEFICIOS DE LA POSTERGACIÓN.....	29
CUADRO N° 1. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO ( 2018 ).....	63
SOBRE LOS ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
Cuadro N° 1.....	68
Gráfico N° 1.....	69
SOBRE LA JUBILACIÓN COMO UN DERECHO	
Cuadro N° 2.....	71
Gráfico N° 2.....	72
SOBRE FACTORES QUE INCIDEN EN LA INCORPORACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN AL MERCADO LABORAL	
Cuadro N° 3.....	74
Gráfico N° 3.....	75

## SOBRE SISTEMAS O FORMAS DE JUBILACIÓN

Cuadro N° 4.....	77
Gráfico N° 4.....	78

## **CAPÍTULO I.- MARCO CONCEPTUAL**

### **SECCIÓN I. ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

La seguridad social surgió como el instrumento o medio idóneo para proteger a las personas, cuando se encuentran en estado de vulnerabilidad, producto de su baja respuestas para hacer frente a sus necesidades básicas y de las personas de su núcleo social que dependen de su aporte económico.

Como derecho fundamental protegido, por nuestro ordenamiento jurídico, la seguridad social viene a darle esa protección al trabajador para que tenga ese derecho a la jubilación y pueda llevar una vejez con dignidad, la cual le permitirá un retiro de manera más segura, tranquila y con la cual pueda satisfacer sus necesidades.

Actualmente, ese derecho a la jubilación, según el tiempo laborado, al hacerlo efectivo, no se ha estado dando; por tal motivo, los trabajadores deben postergar esa etapa de retiro, producto de diferentes factores; los cuales, para el presente trabajo de investigación, son instrumento de análisis y de valiosa utilidad; ya que, permitirá tener una visión de la situación que vive nuestro país en materia de jubilación y su postergación.

Asimismo, permitirá que se dé, posteriormente, una discusión sobre el fenómeno que vive nuestro país en cuanto a la jubilación postergada y cuáles son algunos de los factores que han llevado a esa situación.

La investigación por realizar, contará con información de la Caja Costarricense del Seguro Social (IVM) y de la Junta de pensiones del Magisterio Nacional; lo cual permitirá tener a mano datos relevantes de la situación actual, en cuanto a la jubilación. Cabe decir que, es de importancia tomar en cuenta la situación como vive la población joven del país en cuanto a la incorporación al mercado laboral, para lo cual de ser conveniente, se realizarán cuestionarios a funcionarios públicos y personas jóvenes tanto empleadas, como

desempleadas, que reflejen el sentir de estos en cuanto a la conveniencia o no de postergar la jubilación, para así, de esta manera, tener un mayor conocimiento de la situación actual.

## **SECCIÓN II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El presente problema se plantea desde dos situaciones, por un lado, la necesidad de la población joven de insertarse, de una manera temprana, al mercado laboral para cotizar para su jubilación; pero, por otro lado, se ofrecen incentivos a la población que cuenta con los requisitos para jubilarse, para que posterguen esa etapa y se queden por un lapso más.

Con el tiempo, ambas situaciones podrían afectar a las partes involucradas, tanto al joven que no puede insertarse al mercado laboral, porque las plazas siguen ocupadas; pero, también, los adultos, por su edad avanzada, comprometerían su salud y su descanso; contrario a la población joven; asimismo, determinar los factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral formal, en el cual se le permita iniciar su contribución desde joven con la seguridad social y obtener una futura pensión, cuando alcance las condiciones establecidas y pueda disfrutar de una etapa de retiro con las garantías suficientes para vivir su vejez.

Así la situación se plantea el siguiente problema:

**¿Afecta la postergación de la jubilación a la inserción en el mercado laboral, sobre todo a las nuevas generaciones?**

### **SECCIÓN III. JUSTIFICACIÓN**

La seguridad social es un concepto que ha venido evolucionando con el tiempo, el cual abarca principios filosóficos como: la universalidad, la solidaridad y la subsidiaridad, así como, principios técnicos: la unidad, la igualdad y la integridad, que buscan por parte del Estado velar por el mayor bienestar de la clase trabajadora.

En el caso de nuestro país, los regímenes de pensión y jubilación han venido variando, motivado por las situaciones coyunturales por las que atraviesa el país, en donde cada día se registra una menor cantidad de jóvenes que se insertan al mercado laboral y es más prolongada la permanencia de personas adultas que se mantienen laborando aun y cuando hayan cumplido con las condiciones para acogerse a su derecho a la jubilación.

El tema de la jubilación va más allá del derecho de la persona a acogerse de ese derecho sino de abrir los espacios para que las nuevas generaciones cuenten con la posibilidad de incorporarse al mercado laboral, lo cual significa permitir que estas personas contribuyan con la seguridad social del país.

Siendo la jubilación, como bien lo indica el Doctor Eric Briones Briones en la Revista N° 5 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia La jubilación un derecho fundamental del trabajador “la jubilación como el efecto de retirarse de la vida laboralmente activa por motivo de una circunstancia enmarcada dentro de la legislación...” como ese derecho a descansar una vez cumplidas las condiciones para acogerse a la jubilación.

El presente trabajo pretende brindar un tratamiento especial sobre la importancia de la Seguridad Social, así como, los alcances que genera el envejecimiento demográfico y los efectos que produce en los sistemas de pensiones y en la inserción en el mercado laboral. Así como, el proceso de cambio piramidal, que viene experimentado nuestro país.

De la misma manera, se pretende brindar una visión actual de la incidencia de la jubilación postergada y los posibles efectos en el mercado laboral; sobre todo, para las personas jóvenes o si la dificultad que presenta esta población para incorporarse al mercado laboral

se da por razones del mercado y los cambios que exigen la economía en la competencia de las diferentes empresas e instituciones para adaptar cambios en los puestos de trabajo y no absorber la totalidad de vacantes que quedan anualmente disponibles, producto de la jubilación a la que se acogen las personas que cuentan con los requisitos establecidos.

Para esto, se usarán datos estadísticos del INEC en cuanto a población ocupada y programas dirigidos a jóvenes como por ejemplo “Empléate” que buscan la inserción de la población joven en el mercado laboral. Mismos datos que se obtendrán del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como, de posibles consultas tanto a la población joven ocupada, como desocupada actualmente.

## **SECCIÓN IV. OBJETIVOS**

A continuación, se expondrá en conocimiento los objetivos, tanto general, como específicos, sobre los cuales versa la investigación, la cual lleva por tema: “El problema de la jubilación postergada en la legislación costarricense y el efecto en el mercado laboral”.

De la misma forma se plantean los siguientes objetivos:

### **Objetivo General:**

Analizar la jubilación postergada y su efecto en el mercado laboral en Costa Rica.

### **Objetivos específicos:**

1. Describir los antecedentes de la seguridad social en Costa Rica.
2. Analizar la jubilación como un derecho y sus efectos en la postergación.
3. Determinar factores que inciden en la incorporación de la población joven en el mercado laboral.
4. Analizar sistemas o formas de jubilación en el Derecho Comparado.

5. Analizar la jurisprudencia nacional sobre la jubilación postergada.

## **Capítulo II Fundamentación teórica**

### **2.1 Antecedentes de la seguridad social en Costa Rica**

El nacimiento de los derechos Seguridad Social moderna o de primera generación, surgen buscando proteger al trabajador; nacen durante la etapa de la revolución industrial, por lo que el derecho a la seguridad social tiene su génesis en las clases obrero o trabajadoras quienes, a partir de la Revolución Industrial, conformaban el mayor grupo de trabajadores remunerados.

Alemania se coloca a la vanguardia, posteriormente, surge la internalización de los Seguridad Social con la acción de la Organización Internacional de Trabajo (OIT): Declaración de Filadelfia (1944), Convenio 102 (norma mínima), Convenio 183 (protección de la maternidad), y las variadas recomendaciones de la OIT que ha emitido en materia de Seguridad Social.

La Seguridad Social, en Costa Rica, se inició en el año de 1940; sin embargo, durante la década de 1920, ya existían ciertas protecciones a grupos de trabajadores, volviendo a las garantías en Seguridad Social en Costa Rica, estos surgen posterior a los desarrollados en países europeos como: Alemania, Francia e Inglaterra que durante la etapa de la Revolución Industrial pusieron en marcha esos sistemas de protección para los trabajadores; por tal motivo, la Seguridad Social en Costa Rica es tomada como de segunda generación, porque surge a partir de la fecha cuando se garantizan las condiciones más favorables para los trabajadores, a inicios de 1940.

En Costa Rica, durante el siglo XIX, se dispusieron de medidas provisionales, para la protección al derecho de la salud, una de las medidas fue la creación del Hospital San Juan de Dios. El Hospital San Juan de Dios abrió sus puertas en 1852, posteriormente, fue



cerrado en 1861, por los problemas económicos, pero tuvo su reapertura en 1863, para prestar, desde entonces, de manera continua, sus servicios de asistencia médica.

Durante el siglo XX, se continuó impulsando a través de personas como el Dr. Carlos Durán, quien abogó por el nacimiento de la Escuela de Enfermería en 1916, de la misma manera, propuso la creación del Sanatorio.

El derecho a la Seguridad Social, como tal, es inherente a la dignidad del ser humano, el cual garantiza el mantenimiento y desarrollo de la personalidad del individuo y ha sido incorporado a nivel nacional, en la legislación existente, al igual que a nivel internacional, los organismos como la OIT lo toman como derecho fundamental.

Viéndolo de otra manera, la seguridad social, como el conjunto de normas, principios y valores dirigidos a proteger a las personas, una vez que se encuentren en estados de vulnerabilidad, el cual propicie o impidan satisfacer sus necesidades básicas.

Los principios de justicia social y solidaridad nacional, que emanan de las normas indicadas y se derivan de su consagración en la Carta Fundamental, constituyen la base de la Seguridad Social, como derecho fundamental, resguardando su sentido de solidaridad como política de bienestar, con lo cual se busca la satisfacción social de los individuos.

Según establece la Organización Internacional de Trabajo, extraído del Convenio 102, sobre la seguridad social, la define como:

**Como un sistema de seguridad, consiste en un conjunto de disposiciones legislativas que crean un derecho o determinadas prestaciones, para determinadas categorías de personas, en contingencias específicas. La seguridad social consiste en los sistemas previsionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente, los trabajadores, con el fin de mitigar los daños, perjuicios y desgracias de que puedan ser víctimas involuntarias o sin mala**

fe...<http://www.redemcr.org/contenido/el-derecho-a-la-jubilacion-un-derecho-fundamental/>

Según lo dispuesto, anteriormente, se busca con la seguridad social, la protección de los trabajadores, como su eje principal, como baluarte de la dignidad de cada persona, en donde sean reconocidos sus derechos, para no permitir una situación de sufrimiento en cualquier tipo de accidente que pueda afectar al trabajador.

De la misma forma la Real Academia de la Lengua Española define la seguridad social como: “Sistema público de prestaciones de carácter económico o asistencial, que atiende necesidades determinadas de la población, como las derivadas de la enfermedad, el desempleo, la ancianidad, etc.”

## **2.2 La jubilación como un derecho del trabajador**

La jubilación, como producto de la seguridad social y de las garantías sociales, introducidas en nuestro país, en la década de mil novecientos cuarenta, producto de una serie de luchas y postulados, hoy, han sido reconocido por nuestra Sala Constitucional como un derecho fundamental de todo ser humano, donde tal reconocimiento debe dársele a todos los trabajadores, en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de discriminaciones. Sin embargo, como bien lo indica el doctor Eric Briones Briones en la revista de la Sala Segunda, junio, 2008. Costa Rica número 5 “La jubilación como un derecho fundamental del trabajador”: “Dentro de la legislación costarricense el trabajador tiene el derecho a la jubilación y a recibir por ende de una pensión, sin embargo, ha existido legislación que ha coartado dicho derecho, bajo ciertos presupuestos en la vida del trabajador”. Por lo cual se hará referencia, posterior, al análisis de la sentencia número 1147-90 de la Sala Constitucional que realiza un repaso al derecho de la jubilación.

La jubilación, en nuestro país, es reconocida, como un derecho que tiene todo trabajador una vez que llega a una etapa de su vida adulta y cumple con las condiciones para hacerse acreedor de un retiro digno, la jubilación vista como el acto de finalizar de manera

definitiva su vida laboral, en razón de haber llegado a una edad avanzada o a su imposibilidad física.

De la misma manera, en la revista de la Sala Segunda anteriormente señalada, el doctor Erick Briones Briones sigue indicando:

**En materia de jubilación se encuentran regulaciones varias atinentes a dicho concepto, elevándolo a nivel internacional como un derecho fundamental en la vida de todo trabajador, al cual se le confiere el mismo después de un servicio a su patria, dentro de la concepción del trabajo como un derecho y una obligación, en donde todo Estado independiente del sistema político que adopte está en la obligación de proveerlo de una manera de libre elección y sin menoscabo de su dignidad.**

Con la cita anterior, se le da un resguardo, pero sobre todo, una garantía constitucional como derecho para todo trabajador dentro del marco de la seguridad social.

### **2.3 LA JUBILACIÓN EN COSTA RICA**

En este apartado, se procederá a realizarse un breve análisis de los reglamentos de los dos regímenes propuestos en los objetivos, como lo son: el régimen de Invalidez, vejez y muerte (IVM) y el de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA), por el alto impacto entre la cantidad de contribuyentes.

En el tanto que, el primero hace referencia a la regulación de la administración, el otorgamiento de prestaciones, el financiamiento y todos los actos relacionados con el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. En su artículo número 2 señala:

**El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte es obligatorio para los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, así como para los trabajadores independientes, con las excepciones hechas en los artículos 4° y 65° de la Ley Constitutiva de la Caja y**

**voluntario para todos los demás habitantes del país no considerados en las condiciones antes indicadas, de acuerdo con 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, o bien cuando se encuentre cotizando como asalariado y trabajador independiente a la vez. (Así reformado mediante sesión N° 8174 del 9 de agosto de 2007): Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social.**

Por lo tanto, en este reglamento de la Caja Costarricense del Seguro Social, se amplía la protección a todos los trabajadores del país para que puedan disfrutar a futuro de un retiro digno en el caso de darse la jubilación por motivo de la vejez.

En el numeral 23 y 24 del mismo reglamento, se establecen las condiciones por las cuales se calculará, así como, la consolidación del asegurado y la manera como serán pagas esas mensualidades y la cuantía básica a obtener por el trabajador al establecer:

**La pensión por vejez o invalidez se calculará con base en el promedio de los últimos 240 (doscientos cuarenta) salarios o ingresos mensuales devengados y cotizados por el asegurado, actualizados por inflación, tomando como base el índice de precios al consumidor. Cuando el derecho a pensión por invalidez o muerte se consolida sin que el asegurado hubiere aportado 240 (doscientos cuarenta) cuotas mensuales, se tomarán en cuenta para el cálculo del salario o ingreso promedio la totalidad de salarios o ingresos reportados, actualizados por inflación. Las**

**pensiones se pagarán por mensualidades vencidas. El primer pago comprenderá el período o fracción del mes desde la fecha de vigencia de la pensión. La pensión incluirá un pago adicional por concepto de aguinaldo (treceavo mes), el cual corresponde a una duodécima parte del total de pensiones efectivamente pagadas durante el año (el cual se entenderá como el período comprendido entre el 1° de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso). El aguinaldo se pagará en la primera semana de diciembre. (Así reformado mediante sesión N° 8683 del 5 de diciembre del 2013) Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social.**

En tanto el artículo 24 cita:

**El monto de la pensión por invalidez, vejez o muerte de un trabajador activo comprende una cuantía básica como porcentaje del salario o ingreso promedio indicado en el artículo anterior, por los primeros 20 (veinte) años cotizados (240 -doscientas cuarenta-cuotas aportadas) o los que se tuvieren en caso de invalidez o muerte, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de los artículos 6° y 18° de este Reglamento. Para ubicar al asegurado en el nivel que se indica en la tabla siguiente, se tomará el salario o ingreso promedio de los últimos sesenta meses cotizados o los disponibles en los casos de invalidez y muerte, actualizados por inflación:**

**Tanto en el caso de vejez como de invalidez se incluye una cuantía adicional equivalente al 0,0833% sobre el salario o ingreso promedio de referencia por cada mes cotizado en exceso de los primeros 240 meses.**

**Aquellos trabajadores que habiendo alcanzado la edad de 65 años con 180 cuotas o más, pero sin haber completado las 300 cuotas requeridas para el retiro, tendrán derecho a una pensión proporcional equivalente a una proporción de la pensión correspondiente. En este caso el monto de la pensión proporcional se obtiene multiplicando el monto de la pensión correspondiente de vejez, por el número de contribuciones aportadas y dividiendo por 300.**

**El monto de la pensión reducida por retiro anticipado, dependerá del número de trimestres que se anticipe el retiro. La reducción del monto de la pensión corresponderá a un 1,75% (uno coma setenta y cinco por ciento) del monto de la pensión correspondiente en caso de vejez, por cada trimestre que se anticipe. El derecho al retiro indicado se condiciona a que el monto de la pensión reducida sea mayor o igual al monto mínimo de pensión vigente.**

**El número de trimestres que se anticipa el retiro, corresponderá al número de trimestres que le faltan a la edad con que se retira el asegurado para alcanzar la edad de la tabla del artículo 5° que corresponde al número de cotizaciones aportadas por el asegurado que se retira anticipadamente.**

**En caso de invalidez, tendrá derecho a una pensión proporcional el trabajador que se invalide habiendo cumplido 60 cuotas mensuales y que no cumpla con los requisitos establecidos en la tabla del artículo 6° de este Reglamento. Esta pensión se determina como la proporción entre el número de cuotas aportadas y el número de cuotas requeridas según el artículo 6°, multiplicada por el monto de pensión que le hubiese**

**correspondido si hubiera cumplido con los requisitos de edad y cotización. Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social.**

Por otro lado, también se hace referencia a la normativa aplicada en el Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, en cuanto a la edad de retiro, por vejez en su artículo 10 y 11 indica:

Artículo 10: “Tiene derecho a pensión por vejez el (la) trabajador (a) del Magisterio Nacional que alcance los 55 años de edad y que contabilice al menos trescientas noventa y seis cotizaciones”.

De la misma manera, se hace referencia en el:

Artículo 11:

**Podrá acogerse al beneficio de una pensión por vejez quien cumpla los requisitos de edad y de cotización mínima para el RCC que se establece en la siguiente tabla de retiro, donde el número de cotizaciones mínimas exigidas incluyen, cuando corresponda, el reconocimiento de cotizaciones a otro régimen, según artículo 51. Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.**

En cuanto al cálculo de la pensión, en el RCC de JUPEMA en numeral 22 establece las condiciones para adquirir el equivalente a la pensión por vejez, el cual cita:

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

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

**a) Un 60% del salario de referencia indicado en el artículo 19.**

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

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

## **2.5 La postergación de la jubilación en Costa Rica**

Hoy en día la sociedad costarricense al igual que las demás sociedades tanto en América Latina como en otras latitudes, han ido evolucionando y cada día las exigencias laborales son mayores al punto que las personas trabajadoras pasan muchas horas en sus centros de trabajo, haciendo esto jornadas laborales más prolongadas posponiendo tiempo de goce con la familia y descanso. Lo ideal es que una vez que hemos trabajado y cumplido con los requisitos legales que estipulan los regímenes de pensiones en nuestro país (número de



aporte en cuotas obreras, patronales, tiempo de servicio, edad, otros.) tengamos derecho a jubilarnos, a disfrutar de esa etapa de retiro que como se derecho se tiene después de haber alcanzado las condiciones necesarias. Sin embargo, al hablar de la postergación de la pensión podemos indicar que esta significa un beneficio para todas aquellas personas que, habiendo alcanzado las condiciones para acogerse a su derecho a pensionarse, se mantienen prestando servicios. Lo anterior se recoge en la normativa nacional específicamente el artículo 25 del Reglamento del Seguro de invalidez, vejez y muerte y artículo 45 de la Ley del Régimen de Pensiones y Jubilaciones, ante tal situación se les reconoce a los trabajadores, un derecho adicional por aplazamiento del retiro, a partir de la fecha en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios. Derecho que consiste en el reconocimiento de porcentajes que aumentan al final la pensión bajo ciertos límites y topes, regulados en cada régimen. En el caso del régimen de Invalidez, vejez y muerte el monto de la pensión adicional por postergación recoge un monto que no se puede sobrepasar al monto de la pensión ordinaria, lo mismo sucede en la ley de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional que establece el beneficio.

Según lo indica el Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2017 Pensiones en Costa Rica: equilibrio y solidaridad. En cuanto al Régimen de Invalidez, Vejez y muerte (IVM), se establece un incentivo a las personas que posterguen ese derecho a la jubilación, alcanzando en un futuro una mayor retribución en el plano económico de acuerdo al tiempo que decida posponer su retiro. De la misma manera se da en el caso de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, lo cual da de cierta manera un mayor atractivo para realizar la postergación y permanecer laborando aun y cuando se han cumplido los requisitos legales para acogerse a la jubilación.

En cuanto al régimen de Invalidez, vejez y muerte de la caja en el informe del estado de la nación indica “si el trabajador decide postergar su retiro aún después de haber cumplido los requisitos, tendrá derecho a un pago adicional de un 0,1333% de la pensión resultante por mes postergado, por lo cual, si posterga dos años más su pensión aumentará por el incremento del salario de referencia, las nuevas cuotas y este pago extra. Después de dos años, el salario de referencia sería de ₡526.131, lo cual daría un beneficio total de 76,11% sobre el salario de referencia, es decir, un beneficio de ₡400.423. Para este momento, el

trabajador habría acumulado ₡50.429.690 en colones del 2015, utilizando un rendimiento real de las inversiones de 3,50%”. Observando el beneficio que percibe el trabajador según se desprende del informe y con referencia al salario del cual parte el estudio, evidentemente resulta sumamente atractivo realizar la postergación, garantizándole al trabajador un mejor salario en comparación a sí realizara o hiciera efectivo su derecho a la jubilación en el momento en el que cumple los requisitos legales. De igual forma se hace mención que si fuera el caso de una trabajadora con el mismo historial salarial como apunta el informe indicado, se generaría un cambio por el cumplimiento de requisitos una edad de retiro más temprana. Al asumir una densidad de cotización del 100%, se logran cumplir los requisitos para una pensión a los 60 años con 455 cotizaciones, 5 cuotas por encima del requisito mínimo, para lo cual, los beneficios de postergación se calcularían de otra manera en el caso de la trabajadora dándole derecho a un mayor porcentaje.

Con respecto al Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio, según se desprende del informe del Estado de la Nación, se hace mención a las condiciones para obtener la jubilación en la cual se cotiza con un 6.75% sobre el salario por parte del patrono y un 8% del trabajador, el aporte estatal es el mismo que el del IVM y es el único factor que cambia con el tiempo. Por lo que indica: “el trabajador acumulará ₡46.751.527 en términos reales a lo largo de toda su vida laboral, utilizando un rendimiento real de las inversiones de 3,50%. La densidad de cotización del 100% permitirá que pueda pensionarse a la edad más temprana posible, con 55 años y 397 cotas, 2 cotizaciones sobre el mínimo. A esa edad nuestro trabajador tendría un salario de ₡536.558 y un salario de referencia conformado por el promedio del valor real de todos los salarios sobre los que cotizó, el cual, dadas las suposiciones anteriores, alcanzaría el monto de ₡414.355”.

El informe del Estado de la Nación indicado anteriormente de la misma manera en cuanto al cálculo de la pensión y los efectos de la postergación indica:

**Con base en esta información preliminar se calcula el beneficio básico obtenido por haber realizado al menos 240 cuotas, el cual corresponde a un 60% del monto de referencia, es decir ₡248.613. No obstante, se tienen 157 cuotas adicionales, las cuales aumentan un 0.1% del salario de referencia a la pensión cada una, con lo**

que se llegaría a los ₡313.667, que representa un 75,70% del salario de referencia.

Nuevamente, existe un beneficio por elegir postergar la pensión aun cuando dicha opción resulta posible y corresponde a un 1,5% sobre la referencia por cada trimestre que postergue, además del crecimiento normal de la pensión debido a los años adicionales de cotización. Al postergar la pensión durante dos años, llegaría a los 57 años de edad, acumularía unos ₡5.529.957 sobre el caso anterior, utilizando un rendimiento real de las inversiones de 3,50%. Tendría un salario de referencia de ₡421.584, lo cual le daría derecho a un beneficio básico de ₡252.950 y una pensión de ₡329.257, no obstante, el beneficio de postergación incrementaría este monto hasta los ₡379.847, que representa un 90,10% del salario de referencia.

Por último, cabe destacar que el beneficio aplica para un máximo 4 años después de que se cumplen los requisitos para la pensión, caso en el que a los 60 años se habrían aportado ₡9.177.46 sobre el ejemplo original, el salario de referencia sería de ₡432.730, se tendría un beneficio básico de ₡259.638 y una pensión de ₡353.541, la cual crecería a ₡457.396 por el incentivo, lo cual representa un 105,70% del salario de referencia.

[https://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/023/Economicas/Chavarria-et-al-2017.pdf](https://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/023/Economicas/Chavarria-et-al-2017.pdf)

Tal y como se observa en ambos regímenes existe el beneficio económico que resulta fundamentalmente atractivo para cualquier trabajador posponer su retiro debido que, aunque el tiempo es corto el rendimiento económico es mayor que de hacerlo al momento de cumplir su retiro legal y aun y cuando se establece un tope ese incentivo económico es muchas veces determinante para posponer el retiro de la vida laboral.

En el caso del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional, la postergación encuentra sustento en el decreto número 32920 “Procedimiento para el pago de la postergación de funcionarios activos con derechos de pensión dentro del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional según lo establecido por la Ley 7531 de 10 de julio de 1995 y sus reformas” el cual en su capítulo único indica:

**Artículo 1°—Del Concepto del Incentivo Adicional de Postergación.**

**El Incentivo Adicional de Postergación (IAP) posee naturaleza de orden salarial, este incentivo se otorga a los servidores activos con derecho a la prestación por vejez, que decidan postergar su retiro al completar totalmente el primero y segundo año cotizados en estas condiciones, un beneficio adicional equivalente al cinco por ciento (5%) del total de los salarios devengados durante cada uno de esos años, excluido el aguinaldo.**

**El incentivo adicional por postergación se aplicará al completar el primero o segundo año, bajo los requisitos establecidos en la Ley N° 7531 artículo 41, transitorio V, conforme se describe en la siguiente tabla:**

**a) Cuando el trabajador cumple con 372 cuotas, podrá adquirir el primer año de postergación y hasta un máximo de 384 inclusive, para el segundo año de postergación, si se pensiona con el requisito de las 360 cuotas hasta el año 1999.**

**b) Cuando el trabajador cumple con 380 cuotas, podrá adquirir el primer año de postergación y hasta un máximo de 392 inclusive, para el segundo año de postergación, si se pensionara con el requisito de 368 cuotas hasta el año 2000.**

**c) Cuando el trabajador cumple con 388 cuotas, podrá adquirir el primer año de postergación y hasta un máximo de 400 inclusive, para el segundo año de postergación, si se pensionara con el requisito de 376 hasta el año 2001.**

**d) Cuando el trabajador cumple con 396, podrá adquirir el primer año de postergación y hasta un máximo de 408 inclusive, para el segundo año de postergación, si se pensiona con el requisito de 384 hasta el año 2002.**

**e) Cuando el trabajador cumple con 404 cuotas, podrá adquirir el primer año de postergación y hasta un máximo de 416 inclusive, para el segundo año de postergación, si se pensiona con el requisito de 392 hasta el año 2003.**

**f) Cuando el trabajador cumple con 412 cuotas, podrá adquirir el primer año de postergación y hasta un máximo de 424 inclusive, para el segundo año de postergación, si se pensiona con el requisito de 400 cuotas a partir del año 2004.**

**g) En el caso de los derechos ordinarios por edad este incentivo se determina a partir de cuándo cumple un mínimo de 61 años de edad o 62 años por el primer o segundo año de postergación y las 252 cuotas y hasta un máximo de 264 cuotas.**

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=56652&nValor3=62136&nValor5=2](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=56652&nValor3=62136&nValor5=2)

De la misma manera la postergación de la jubilación se fundamenta en la ley 7531 Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional la cual en su artículo 45 establece los beneficios que obtienen los trabajadores que obtén por postergar su jubilación, esta indica:

**Artículo 45.- Beneficio por postergación**

Si el funcionario opta por postergar su retiro, la tasa de reemplazo establecida en el artículo 43, por cada año calendario postergado y cotizado en forma completa, se aumentará de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Años</b>	<b>Incremento en la tasa de reemplazo</b>	<b>tasa de reemplazo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>82</b>
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>85</b>
<b>3</b>	<b>4</b>	<b>89</b>
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>94</b>
<b>5</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

La postergación del retiro por fracciones de año será reconocida, en forma proporcional, por cada mes completo del ciclo lectivo que haya sido postergado y cotizado según la siguiente tabla:

<b>Años de postergación</b>	<b>Incremento en la tasa de reemplazo por cada mes del ciclo lectivo, postergado y Cotizado</b>
<b>1</b>	<b>10,166</b>
<b>2</b>	<b>20,250</b>
<b>3</b>	<b>30,333</b>

<b>4</b>	<b>40,416</b>
<b>5</b>	<b>5 0,500</b>

Adicionalmente, el funcionario que postergue su retiro percibirá, al completar totalmente el primero y segundo años postergados y cotizados, un beneficio adicional equivalente al cinco por ciento (5%) del total de los salarios devengados durante cada uno de esos años, excluido el aguinaldo. Este incentivo se tomará en cuenta para calcular el salario de referencia. El Poder Ejecutivo definirá, en el reglamento, el procedimiento para hacer efectivo el pago de este incentivo. El monto máximo de la pensión establecido en el artículo 44 únicamente se modificará en caso de postergación, conforme al número de años postergados en forma completa de la siguiente manera:

<b>Años completos de postergación</b>	<b>Monto máximo de la pensión</b>
<b>Sin postergación</b>	<b>El monto máximo establecido en el artículo 44.</b>
<b>1</b>	<b>El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,02.</b>
<b>2</b>	<b>El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,05.</b>
<b>3</b>	<b>El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,09.</b>
<b>4</b>	<b>El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,14.</b>
<b>5</b>	<b>El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,2.”</b>

[http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-de-pensiones/normativa\\_pensiones/Ley\\_7531\\_Reforma\\_Integral\\_del\\_Sistema\\_de\\_Pensiones\\_y\\_Jubilaciones\\_del\\_Magisterio\\_Nacional.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-de-pensiones/normativa_pensiones/Ley_7531_Reforma_Integral_del_Sistema_de_Pensiones_y_Jubilaciones_del_Magisterio_Nacional.pdf)

Como se observa el tema de postergar la jubilación cuando se alcanza la etapa y se cuenta con los requisitos legales genera un atractivo desde el punto de vista legal ya que se le da al trabajador una serie de incentivos para permanecer en su vida laboral, mismos que se fundan en la parte económica y que de cierta manera inciden para que las personas observen de buena manera la posibilidad de

umentar su capacidad económica por el solo hecho de mantenerse un tiempo más laborando.

## **2.6 LAS NUEVAS GENERACIONES Y SU DERECHO A LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL**

En la actualidad, la población joven, que se encuentra desempleada en nuestro país, mantiene un porcentaje alto, aunque, si bien es cierto, no dista mucho de otras poblaciones etarias, al igual que está mantienen altos niveles de desempleo, pero en el caso de la población joven, reviste de importancia enmarcar la situación que los aqueja, esto debido a que en cuanto más avanzada sea la edad para ingresar a laborar en el sector formal sus aportes a la seguridad social se ven retrasados y, por tanto, una futura jubilación en la cual al tener la edad de retiro de mantener el ritmo de ingreso al mercado laboral posiblemente a ese momento no tengan los aportes necesarios para hacerlo, si tomamos en cuenta la dinámica actual y los cambios que constantemente se realizan por la revisión de los diferentes regímenes de pensiones, en un futuro, la edad para adquirir esa condición de jubilado, será mayor, así como los aportes que deba realizar; sin embargo, eso no garantiza que las personas jóvenes de hoy, al momento de su retiro, cumplan con las condiciones estipuladas.

Existen múltiples factores que explican el alto desempleo juvenil y las posibles debilidades existentes de inserción laboral de los y las jóvenes, como lo pueden ser el bajo nivel de escolaridad, vacíos en la formación, según las necesidades del país, así como tecnificación del empleo que cambia las condiciones de producir viéndose esto como el funcionamiento estructural del mercado de trabajo.

Estas condiciones son elementos ajenos al mercado laboral, que ocasionan problemas de la inserción laboral, específicamente, el escaso ajuste de los sistemas de educación y la falta de mayor capacitación en la dirección que demandan las empresas.

Otra de las situaciones, que agravan la inserción laboral de la persona joven, es su falta de experiencia, en donde el mercado demanda trabajadores que además de la preparación académica, cumplan con una serie de requisitos como es la experiencia laboral; ya que, tiende a favorecer al personal con experiencia laboral y a empeorar la situación relativa de los y las jóvenes.

Otro de los problemas, que agrava los problemas de la inserción laboral juvenil, se basa en la cantidad de jóvenes que son jefes(as) de hogar; ya que, en muchas ocasiones, estos grupos cuentan con niveles académicos más bajos, lo cual no les permite tener la preparación adecuada para adaptarse a las exigencias del mercado laboral, en cuanto a lo que busca para su contratación. Aunque a mayor nivel educativo, se reduce la posibilidad de encontrarse desempleado, ello no garantiza obtener un empleo según las expectativas que poseen los jóvenes.

A su vez, la calidad de la educación y la formación solicitada para los diferentes puestos de trabajo vacantes, juega un papel determinante. Situación que podría afectar que los jóvenes con las capacidades requeridas por los empleadores para los diferentes puestos de trabajo y así obtener la experiencia laboral, limitando las oportunidades de las personas jóvenes en especial la experiencia que sea necesaria, según su formación académica.

En Costa Rica, en el 2002, se aprobó la Ley General de la Persona Joven; en donde se busca dentro de sus objetivos la coordinación de las políticas y la legislación nacional, en busca de dar mayores oportunidades a la juventud.

Según la encuesta, continua de empleo juvenil en Costa Rica, 2015

**En este tema, la política pública de la persona joven centra uno de sus ejes estratégicos en el derecho al trabajo, a las condiciones de trabajo y a la protección social. Con esto se ha buscado que las personas jóvenes tengan acceso a un trabajo con igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo, así como, la oportunidad de estudiar y trabajar simultáneamente, de manera que “estimule**



**la profesionalización de las personas jóvenes (CPJ, 2010).**

**[http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca\\_virtual/receempleo\\_informal01.pdf](http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca_virtual/receempleo_informal01.pdf)**

Siguiendo la misma línea, que abarca la encuesta continua de empleo juvenil en Costa Rica, 2015 para el 2014, la tasa de desempleo y la demanda laboral, en Costa Rica, alcanzaba altas cifras; sin embargo, al hablar de persona juvenil en el momento de establecer comparaciones estas cifras descienden como se indica:

**En el cuarto trimestre del 2014, alrededor de 99 mil jóvenes se encontraban desempleados, representando un 45% de la población desempleada total. A pesar de que el porcentaje de jóvenes dentro del total de desempleados representó menos de la mitad, la tasa de desempleo abierto juvenil fue 24%, cerca de 4 veces la de la población adulta; lo anterior quiere decir que por cada 100 jóvenes participando activamente en el mercado laboral, 24 buscaron activamente trabajo, pero no lo encontraron, siendo en el caso de los adultos únicamente 6 de cada 100.**

**[http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca\\_virtual/receempleo\\_informal01.pdf](http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca_virtual/receempleo_informal01.pdf)**

La publicación más reciente y, de manera comparativa con los datos aportados anteriormente, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) para el IV Trimestre de 2017, la cantidad de trabajadores informales presentó una reducción de 103 mil personas, es decir, un 3,7%. Si bien es cierto, se dio una baja en la cantidad de trabajadores informales esto no se refleja, positivamente, en la reducción del desempleo, ya que, las cifras aún siguen siendo altas.

**Los resultados presentados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), muestran mejoras importantes en cuanto al funcionamiento del mercado de trabajo costarricense. Si bien la tasa de desempleo, en términos interanuales, se mantuvo**

sin cambios (9,3%), el número de mujeres desocupadas disminuyó en unas 20.000.

El mejoramiento en la calidad del empleo incluye el mencionado incremento del número de trabajadores con empleo formal en 36.000 personas más (3,1%), una disminución del subempleo visible y un crecimiento del número de trabajadores con seguro por trabajo de un 2,2%. Según la ECE, el número de ocupados que trabajan en jornadas incompletas y quieren trabajar más horas (subempleados) se redujo a un 8% lo que representa en términos interanuales una reducción de 1,3 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres no se observó variación, mientras que en el caso de los hombres la tasa de subempleo muestra una reducción significativa de 1,4%. <https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/02/mejora-la-calidad-de-empleo-y-disminuye-la-informalidad-en-nuestro-pais/>

Muestra de lo que se indica anteriormente en cuanto al alto índice de desempleo que persiste en nuestro país se presenta el siguiente gráfico.

Cuadro 1			
Costa Rica: Compendio al I trimestre del 2018 sobre los principales indicadores de la población joven y adulta <sup>a/</sup>			
Indicadores generales	I Trimestre 2018		
	Total en edad de trabajar	P. Joven 15 a 24 años	P. Adulta <sup>1/</sup> 25 o más
1. Población en edad de trabajar (15 años o más)	3 870 271	803 938	3 066 333
1.1 Población ocupada <sup>2/</sup>	2 004 458	259 062	1 745 396
Sexo			
Hombre	1 289 002	180 398	1 108 604
Mujer	715 456	78 664	636 792

Zona			
Urbana	1 484 296	189 033	1 295 263
Rural	520 162	70 029	450 133
1.2 Formalidad e informalidad	2 004 458	259 062	1 745 396
Con empleo formal	1 175 246	157 008	1 018 238
Zona urbana	937 512	127 087	810 425
Zona rural	237 734	29 921	207 813
Con empleo informal	829 212	102 054	727 158
Zona urbana	546 784	61 946	484 838
Zona rural	282 428	40 108	242 320
1.3 Población desempleada <sup>3/</sup>	228 996	94 869	134 127
Sexo			
Hombre	121 204	48 582	72 622
Mujer	107 792	46 287	61 505
Zona			
Urbana	172 711	73 981	98 730
Rural	56 285	20 888	35 397

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta continua de empleo. Sinopsis del I trimestre del 2018 sobre la población joven y adulta.

## **2.7 DINÁMICA ACTUAL PARA ACOGERSE A LA PENSIÓN**

### **2.7.1 Estructura del sistema de pensiones costarricense una manifestación del derecho a la jubilación**

En nuestro país, el derecho a la jubilación, como derecho fundamental del ser humano, se le da un tratamiento desde una variedad de sistemas de protección, los cuales han variado con el tiempo, para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado actual y hacerlo duradero en el tiempo, para lo cual se ha venido reestructurando, a tal punto que, con las reformas del año dos mil, se trató de crear una garantía mayor en beneficio del trabajador con la adopción de cuatro pilares de protección, agrupados en los regímenes que ya existían y

creando un pilar que complementara los regímenes básicos y el régimen voluntario para dotar a los trabajadores mayores y mejores opciones en cuanto a su jubilación.

En cuanto a los efectos de acogerse a la jubilación, se puede hacer referencia a lo que se indica en el Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA) el cual reza en el ordinal 61, 62, 63 y 64 de las revisiones de las pensiones de vejez por reingreso.

ARTÍCULO 4.- Tendrán derecho a acogerse a la jubilación: a) Los servidores que tengan al menos sesenta años de edad, que hayan servido al Estado y cotizado para el régimen especial al que pertenezcan al menos por treinta años. b) Los servidores que tengan más de sesenta y cinco años de edad y que hayan servido y cotizado para el régimen especial al que pertenezcan por más de veinte años. c) El trabajador que cumpla con los requisitos legales para optar por su jubilación, deberá gozar de libertad para ejercer ese derecho. Quedan prohibidas expresamente las intimaciones, discriminaciones o cualquier otra forma de presión u hostigamiento para que el trabajador se jubile en forma obligatoria por exclusivas razones de edad.

#### **Artículo 61. (Reingreso de los (as) pensionados (as) por vejez)**

**El (la) pensionado (a) por vejez que reingrese a la vida laboral activa, deberá comunicar su alta laboral a la Junta previo a la fecha del nombramiento. En caso que se generen adeudos por sumas pagadas de más estas deberán ser canceladas previo a su reincorporación como pensionado. Esta regla aplica para los servicios remunerados para las entidades educativas que por Ley generen la obligación de cotizar para el RCC. Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.**

Como se indica en el numeral anterior, las personas que deseen volver a reincorporarse a la vida laboral, no pueden hacerlo, sin antes existir una previa comunicación a la junta. En cuanto al artículo 62 este no indica:

#### **Artículo 62. (Suspensión de pensión por vejez)**

**El (la) pensionado (a) por vejez que pase a la condición de trabajador (a) activo (a), devengando un salario de las instituciones del Magisterio Nacional o instituciones públicas, obligadas a cotizar al RCC, le será suspendida por la Junta la percepción de la prestación económica, durante el tiempo en que se encuentre en ese ejercicio.**

De la misma forma, el numeral 64, reza en cuanto al mínimo de reingreso y cotización:

#### **Artículo 64.**

**Para efectuar una revisión del monto de pensión, para un beneficiario que solicitó un alta laboral, según las condiciones indicadas en el artículo anterior, debe haber laborado y cotizado un mínimo de doce meses, lo que permitirá realizar una nueva determinación del monto de pensión, conforme se establece en el artículo 19 de este Reglamento.**

**De igual forma, se exigirá que durante el reingreso a laborar, hayan ingresado efectivamente al Régimen los montos de cotización vigentes para el (la) trabajador (a), empleador y el Estado, al momento de la prestación de servicios remunerada.**

**El incumplimiento de esta obligación será causa suficiente para que la Junta desestime la solicitud de revisión de pensión por reingreso. Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.**

Por lo tanto, se puede denotar que, al no ser obligatoria la jubilación, en nuestro país, como lo ha señalado la Sala Constitucional, el trabajador que así lo desee y cuente con la

posibilidad puede reincorporarse a la vida laboral, sin los mayores perjuicios más que hacer comunicación de dicha decisión, con la cual quedará autorizado para reingresar y de la misma forma, le queda prohibido recibir tanto salario como remuneración por pensión a la misma vez, siendo los efectos más drásticos que puede causar esta situación.

Cabe decir que, tanto el régimen de la Caja Costarricense del Seguro Social (IVM), como el de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA) establecen una regulación con un tope base, en la cual, dependiendo de los años, que el trabajador postergue su derecho a la jubilación, así también, se le hará un cálculo diferenciado para lograr un mayor beneficio por año trabajado de más, a partir de obtener su derecho a la jubilación. Partiendo de esta situación, muchos trabajadores posponen ese derecho a la jubilación pensando en la compensación que puede obtener producto de ese retraso, de igual manera, en algunos momentos, la decisión de posponer dicho momento, puede darse por el solo hecho de no tener un plan de vida después del retiro laboral o por el simple hecho de que a nivel económico va a tener un descenso en lo que va a recibir por concepto de jubilación comparado con lo que recibe de salario y al no existir ningún tipo de prohibición para posponer la jubilación o una edad límite, se toma la decisión de mantenerse laborando por un periodo indefinido.

En cuanto a los efectos que se dan en la población joven la postergación de la jubilación por parte de las personas que están en edad de hacerlo y no lo hacen, podríamos pensar que es limitarles la inserción al mercado laboral a los jóvenes, dada la percepción que tiene esta población cuanto a la no jubilación de los trabajadores con las condiciones cumplidas para lograrlo; sin embargo, como se estableció anteriormente, son otros los elementos que pueden estar repercutiendo en la baja ocupación de la población joven como bien se señalaba anteriormente, pueden ser factores que inciden como la baja escolaridad, la falta de preparación en las ramas o áreas que las empresas buscan (perfil laboral), la formación de núcleos familiares a temprana edad y hasta la falta de interés por optar por un empleo.

En nuestro país, aunque existe una tendencia de personas a posponer su etapa de retiro, también existe otro grupo que anualmente se acogen a ese derecho, sin embargo, esos

espacios no están siendo llenados, motivado, en ocasiones, a la diversificación de la estructura laboral, donde el mercado no está absorbiendo toda la mano de obra que se está yendo, sino, más bien, está tecnificándose y dejando de contratar la cantidad de personas que se jubilan anualmente.

Esto, como se indicó anteriormente, provoca una disminución en cuanto a las oportunidades de la población joven, en el tanto que, en ocasiones, se solicita personas que tengan la experiencia o capacitación necesaria para desenvolverse en un trabajo y, muchas veces, los jóvenes no cuentan con ninguna de esas dos condiciones; por tal motivo, los efectos que se generan en estas poblaciones es la limitación a fuentes de empleo y un mayor número de personas jóvenes desempleadas o enviadas a la informalidad como recurso único para obtener fuentes de ingreso, esto limita su contribución a la seguridad social.

Por consiguiente, cuando se tenga la edad de retiro, les podrá ser más difícil obtener su derecho a la jubilación o a una retribución digna que les permita enfrentar su etapa de la vejez con la solvencia necesaria llevar una vida digna.

## **2.8 Comparación del derecho a la jubilación por vejez en los diferentes países de Centroamérica.**

En las diferentes legislaciones, de los países centroamericanos, se protege al trabajador desde el campo de la seguridad social, en el caso, en particular, el derecho a la jubilación que es acogida a través de la emisión de convenios internacionales, como el convenio 102 de la OIT, el cual versa sobre el derecho a la seguridad social, como la normativa mínima de la seguridad social para lo cual se hará un repaso por las diferencias y similitudes que existen entre los diferentes países, de la misma forma, se establecerá una comparación con otros países que guardan similitudes, en sus características con nuestro país.

### **2.8.1 Tipos de pensiones**

En Guatemala, al igual que, en el Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica se otorga pensión tanto por vejez (etapa de jubilación), así como, por invalidez donde en cada una de

las diferentes naciones expuestas, anteriormente, guardan diferencias tanto para el otorgamiento de estas, como para las edades y condiciones en las cuales se tiene por cumplido los requisitos para hacerse acreedor de la misma.

Por ejemplo, para obtener una pensión o jubilación, en Guatemala, se deben cumplir las siguientes condiciones; la edad de jubilación es de sesenta y dos años y haber cumplido con esa edad, al menos 216 cuotas. En El Salvador, se establece una diferencia entre los hombres y mujeres, en donde para los hombres, la edad de retiro es de sesenta años y de cincuenta y ocho, para las mujeres; para conseguir la condición deben haber cotizado al menos 25 años al régimen del seguro social, lo cual se traduce en trescientas cuotas.

En el caso de Honduras, los requisitos para acceder a una pensión por vejez, como mínimo requisito, se debe acreditar al menos ciento ochenta cuotas durante quince años de haber laborado, en el caso de Nicaragua, se deben de cumplir las siguientes condiciones en donde la edad mínima, no podrá exceder los sesenta años y pudiéndose disminuir hasta los 55 años, si se ha desempeñado labores que causen desgaste físico, de igual forma, para acceder a una jubilación, se debe haber cotizado en un periodo de al menos quince años o ciento ochenta cuotas, de no cumplir con las condiciones indicadas, podrá disfrutar de una pensión no menor al cuarenta por ciento si cotizó cinco años al menos. En Nicaragua, se permite volver a laborar una vez la persona jubilada; sin embargo, de adquirir esta condición, su pensión se suspenderá.

En el caso de nuestro país, actualmente, la jubilación del régimen del IVM, se ha fijado en los sesenta y cinco años de edad, cuando los trabajadores hayan cumplido con las cuotas determinadas por la Caja Costarricense del Seguro Social, el aporte de las cuotas estaba estimado en trescientas; sin embargo, al permitirse la jubilación anticipada se han ido incorporando cambios para que se dé un aporte no menor de trescientos sesenta cuotas y pasado los cinco años de ese momento se aumente a cuatrocientas como recomendación para hacer sostenible en el tiempo el régimen.

## **2.9 Análisis de la Legislación Nacional e internacional en materia de la Jubilación**



La jubilación, por ser reconocido como un derecho fundamental del ser humano, ha sido reconocido y recogido en diferentes cuerpos normativos, tanto a nivel nacional, como es el caso de nuestra Constitución Política, en su artículo 73, expresamente establece el derecho la garantía constitucional al indica:

**Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez y muerte y demás contingencias que la ley determine...**

Con este numeral, se ha dado una protección al trabajador y su derecho a la jubilación, como derecho fundamental, mismo que, se ha recogido en el artículo 33, del mismo cuerpo normativo al indicar: “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana” en donde amplía la protección al ser humanos, sin distinguir ningún tipo de condición.

De la misma manera, se puede hacer referencia a nivel internacional, del convenio 102 de la Organización internacional del Trabajo, el cual ha sido reconocido por diferentes naciones y en el cual establece, como texto base, el derecho a la seguridad social, como la normativa mínima de la seguridad social. El cual en el artículo 25, de dicha normativa establece las prestaciones por vejez en el cual indica expresamente: “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte”. En el artículo 26 nos indica que:

**1.- La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita. 2.- La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate. 3.- La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona**

**que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito. Lo anterior es reflejo del sistema con el que cuenta nuestro país al menos los que pertenecen al régimen del IVM, en cuanto a la edad para acogerse al derecho a la jubilación.**

Siguiendo en la misma línea, con la normativa indicada, en el párrafo anterior, en el artículo 28 indica:

**La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:**

**a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 ó con las del artículo 66; b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.**

De igual manera, en el artículo 29, nos da el tratamiento de los casos en los que deben garantizarse dichas prestaciones al indicar:

**1.- La prestación mencionada en el artículo 28 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos: a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en treinta años de cotización o de empleo, o en veinte años de residencia: b) cuando en principio estén protegidas**

todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se hayan pagado, durante el período activo de su vida, cotizaciones cuyo promedio anual alcance una cifra prescrita. 2.- Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida por lo menos a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas un período de calificación de quince años de cotización o de empleo; o b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se hayan pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo. 3.- Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a dicha parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia. 4.- Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación del porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, pero inferior a treinta años de cotización o de empleo. Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años, se concederá una pensión reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

**5.- Cuando la concesión de la prestación mencionada en los párrafos 1, 3 ó 4 del presente artículo esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, en las condiciones prescritas, a las personas protegidas, que por el sólo hecho de la edad avanzada a que hubieren llegado cuando las disposiciones que permitan aplicar esta parte del Convenio se hayan puesto en vigor, no hayan podido cumplir las condiciones prescritas de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, a menos que, de conformidad con las disposiciones de los párrafos, 1, 3 ó 4 de este artículo, se conceda una prestación a tales personas a una edad más elevada que la normal. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247)**

Si bien es cierto, la normativa indicada, anteriormente, recoge los principios mínimos de la seguridad social en cuanto a la vejez y su derecho al retiro en otra serie de artículos posteriores a los indicados, se tratarán estos por el enfoque que brindan para desarrollar el tema.

A nivel internacional, existen otra serie de normativas que resguardan el derecho a la seguridad social y que han sido tratadas por diferentes autores en diversos textos.

En la revista de la Sala Segunda de junio 2008. Costa Rica, número 5 el doctor Eric Briones Briones, hace referencia al artículo 28 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el cual expresa:

**Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos**

**económicos, sociales y culturales, indispensables de su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.**

En la misma revista el autor hace mención de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el cual en el artículo 31 según indica el autor reza:

**Artículo 31: Los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos, los empleados públicos, os aprendices aunque no reciban salario y los trabajadores independientes, cuando su afiliación fuera posible, tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio orientado hacia la realización de los objetivos siguientes: a) Organizar la prevención de los riesgos cuya realización prive al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia.**

**b) Restablecer lo más rápida y completamente posible la capacidad de ganancia perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o de accidente.**

**c) Procurar los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o de accidente. Maternidad, invalidez temporal o permanente, cesantía, vejez o muerte prematura de la familia.**

**Revista de la Sala Segunda de junio 2008. Costa Rica, número 5.**

En materia de seguridad social, se ha visto una serie de normativa que viene a dar la protección necesaria, para garantizarle ese derecho fundamental al ser humano y del cual ya se ha dado muestra de ello, al hacer referencia tanto de normativa nacional, como internacional y no solo la cita anteriormente aborda este tema, sino que existe otra serie de instrumentos internacionales que lo abarcan, como sería el caso de la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XI, mismo que hace el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 9.

## **2.10 La jurisprudencia de la Sala Constitucional sobre el derecho a la jubilación**

Al tratar el tema de los derechos adquiridos en materia de pensiones, la Sala Constitucional ha insistido en diversas sentencias del derecho adquirido a la jubilación, ha señalado la Sala Constitucional, lo siguiente con referencia a la sentencia 1147-90 y la sentencia 846- 92.

El tema sobre la jubilación ha sido discutido a nivel constitucional, de manera reiterada, en nuestro país, tanto de personas que han solicitado ese derecho como de consultas que versan de si la procedencia o no de diversos regímenes de pensiones diferentes al de la Caja Costarricense del Seguro Social, si bien es cierto, la Sala Constitucional ha resuelto cada uno de ellos se puede notar el análisis que se realiza es respetando convenios internacionales como los es el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce el derecho a la jubilación como un derecho fundamental del ser humano, mismos postulados que se recogen en otro tipo de normativa internacional como la Declaración de los Derechos Humanos, la Carta Internacional Americana de las Garantías Sociales, entre otras que le permitan a las personas tener mayores garantías acordes con un Estado de Derecho.

En el presente apartado, se analizará la jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional, en cuanto al voto 1147-90, en cuanto al caso promovido por Di Leoni Badilla, Roque al ser él procesado por los Tribunales Penales por el delito de homicidio en perjuicio de Leonardo Chacón Mussap, le reconoció su derecho de jubilación como exfuncionario del Poder Judicial, pero bajo condición del resultado de esa causa penal (acuerdos de Corte Plena según artículo XVII del 17 de agosto de 1987, y más tarde, aun después de planteada esta acción, al cumplirse esa condición le canceló, dicha jubilación condicional a partir de la firmeza de la sentencia condenatoria que puso término al citado proceso (acuerdo de Corte Plena en artículo XXII del 2 de abril de 1990, comunicada por resolución de la Secretaría General de las 10:30 del 9 de ese mes). Negándosele un derecho que como trabajador había sido forjado por el encartado y, al mismo tiempo, se le dejaba de reconocer un derecho fundamental protegido constitucionalmente.

**Voto 1147- 90 de las dieciséis horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa.**

La Sala realiza un análisis en donde empieza a determinar una serie de elementos en favor del promoviente, al reconocer normativa nacional e internacional, dentro de la cual destaca:

En primer lugar, la Sala declara que sí, existe un derecho constitucional y fundamental a la jubilación, a favor de todo trabajador, en general; derecho que, como tal, pertenece y debe ser reconocido a todo ser humano, en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna, de conformidad con los artículos 33 y 73 de la Constitución, según los cuales:

**Artículo 33**

**Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.**

**Artículo 73**

**Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine...**

Esa conclusión se confirma en una serie de principios y normas internacionales de derechos humanos, que tienen, no sólo el rango superior a la ley ordinaria que les confiere el artículo 7, de la Constitución, sino también un amparo constitucional directo que prácticamente los equipara a los consagrados expresamente por la propia Carta Fundamental, al tener del artículo 48 de la misma, (reformado por la Ley No. 7128 de 18 de agosto de 1989); entre esos derechos, concretamente, los reconocidos en los artículos 25, 28, 29 y 30- así corregidos los que se invocan en la acción del Convenio sobre la Seguridad Social, No. 102 de la OIT, en los cuales se establece:

### **Artículo 25**

**Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte**

### **Artículo 28**

**La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente...**

### **Artículo 29**

**1. La prestación mencionada en el artículo 28 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos:**

**a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en treinta años de cotización o de empleo, o en veinte años de residencia...**

**2. Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida por lo menos:**

**a) A las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas un período de calificación de quince años de cotización o de empleo...**

### **Artículo 30**

**Las prestaciones mencionadas en los artículos 28 y 29 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia**

**Otros textos internacionales reconocen también, o específicamente el derecho a la jubilación -por edad o vejez- (p. ej. art.16 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 22 y 25 Declaración Universal de Derechos Humanos; 31 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; 5o Convención sobre Igualdad de Trato en Materia de Seguridad Social, No. 118**



**OIT), o, en general, el Derecho a la Seguridad Social, dentro de la cual se tiene universalmente por comprendida la jubilación (p. ej. art.11 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y 9° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Voto 1147- 90 de las dieciséis horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa.**

En ese sentido, se observan una serie de violaciones al derecho del promoviente y señala en el voto 1147-90, claramente a la vejez, en lo que interesa, como la "contingencia" determinante del derecho a la prestación jubilación. Además, continúa diciendo:

**Sus circunstancias, su conducta o sus méritos, cualesquiera que éstos sean, nada tienen ni pueden tener que ver para su reconocimiento y garantía, porque tales derechos fundamentales lo son, por definición, de todo ser humano, por el solo hecho de serlo, en condiciones de igualdad y (sin) discriminación alguna contraria a la dignidad humana.**

En análisis de fondo, que realiza la Sala Constitucional indica:

**a) En primer lugar, porque del texto mismo del artículo 73, de su ubicación en el capítulo de "garantías sociales" de la Constitución y de los instrumentos internacionales aludidos se desprenden claramente su sentido y su intención de consagrarlo como derecho del trabajador y no como simple competencia de la Caja, en beneficio de ésta, aunque también su cumplimiento se atribuya específicamente a esta última. Con otras palabras, el significado claro de la norma constitucional es el del reconocimiento de la jubilación por edad, entre otros, como derecho fundamental de todo trabajador, aunque a la vez se incluya dentro de las competencias de la Caja, pero esto en función de aquello, es decir, encomendándosele como una atribución-deber, con el evidente**

propósito de darle al simple derecho reconocido una garantía administrativa; lo cual, por lo demás, no es extraño a la naturaleza misma de los llamados derechos económicos, sociales o culturales, o derechos de prestación, que requieren para su eficacia de un complejo aparato económico e institucional.

b) En segundo, porque, de todos modos, no es verdad que, al ser excluido el actor o cualquier otro ex servidor judicial del régimen especial previsto por la Ley Orgánica, tenga derecho pleno de acogerse al ordinario de la Caja Costarricense de Seguro Social; por el contrario, el artículo 244 de aquélla, invocado a ese propósito por la Procuraduría, establece textualmente que "los funcionarios y empleados propietarios o interinos que hubieren cesado, o que cesen en el ejercicio de sus cargos, no tendrán derecho a que se les devuelva el monto de las cuotas con que hubieren contribuido a la formación del fondo de jubilaciones y pensiones. Sin embargo, si no hubieren obtenido los beneficios de jubilación o pensión, sí tendrán derecho a que el monto de las cuotas con que hubieren contribuido a la formación del fondo de jubilaciones y pensiones judiciales, se traslade a la Caja Costarricense de Seguro Social, a fin de que estas cuotas se le computen dentro del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, o a la institución administradora del régimen en que se vaya a otorgar la jubilación o pensión, para el mismo propósito del cómputo de cuotas... es decir, que lo más que concede al servidor es la posibilidad de trasladar a la Caja el monto de sus propias cotizaciones, no las hechas por la Corte Suprema de Justicia, es decir, por el Estado a favor de aquél. Voto 1147- 90 de las dieciséis horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa.

Asimismo, como la Sala indica, es un derecho fundamental y no atribución exclusiva de la Caja Costarricense del Seguro Social o en su beneficio en su análisis continuo profundizando en dicho derecho en cuanto:

**En todo caso, la Sala considera que el derecho a la jubilación, en general o en los regímenes especiales aludidos, no puede ser normalmente condicionado a la conducta de su titular, ya sea ésta anterior o posterior a su consolidación como derecho adquirido. En realidad, no se ignora que el de jubilación, como cualquier otro derecho, está sujeto a condiciones y limitaciones, pero unas y otras solamente en cuanto se encuentren previstas por las normas que las reconocen y garantizan y resulten, además, razonablemente necesarias para el ejercicio del derecho mismo, de acuerdo con su naturaleza y fin. Esto no es otra cosa que expresión de un conocido principio del Derecho de los Derechos Humanos, que puede denominarse de proporcionalidad, y que se recoge, en general, como condición sine qua non de las limitaciones y restricciones a tales derechos autorizadas excepcionalmente por los propios textos que los consagran; principio que se encuentra enumerado, por ejemplo, en los artículos 29.2 y 30 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 29 y 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 5o del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 4 y 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

Como bien se observó, anteriormente, la Sala Constitucional hace énfasis en la jubilación como cualquier otro derecho, esté sujeto a condiciones y limitaciones siempre y cuando se encuentren en la norma que las reconozcan y garanticen y de antemano sean razonables para su ejercicio.

De la misma forma, hace referencia en cuanto que:

**Por el contrario, resulta a todas luces inconstitucional, por irrazonable, por desproporcionada y por desvinculada totalmente de la naturaleza y fin de la jubilación, como derecho fundamental derivado de la prestación del trabajo y constituido en una medida importante por los aportes del propio trabajador, la privación de aquélla por causas tales como la conducta impropia del beneficiario, lo mismo si ésta ocurriere antes o después de la adquisición, consolidación, reconocimiento o goce efectivo de su derecho actual al beneficio, e incluso si llegare a ser constitutiva de delito, y cualquiera que fuere la gravedad o repugnancia de éste; porque, además, una tal consecuencia resultaría absolutamente incompatible con el concepto mismo de lo que es, según se dijo, un derecho del trabajador y no una concesión graciosa del Estado o del Patrono. Voto 1147- 90 de las dieciséis horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa.**

Por tal motivo, se indica que, los derechos son tales por su reconocimiento y los fundamentales, además por su vinculación con la dignidad del ser humano, no por quién haya de reconocerlos ni, mucho menos, de cargar con los costos de su prestación. En el mismo voto 1147-90 la sala ha dicho: “el derecho general a la seguridad social, en todas sus manifestaciones fundamentales, entre ellas la jubilación, sigue siendo tal derecho, universal, igual y exigible, cualesquiera que sean la participación o los méritos legales o morales del beneficiario”.

A modo de conclusión, la Sala finaliza determinado la jubilación como un derecho el cual no puede restringirse ni limitarse bajo ninguna circunstancia ni ser suprimido de manera desproporcional e irrazonable para lo que indica:

**En este sentido, es preciso observar que ese derecho deja de ser una simple expectativa y se adquiere desde que se ingresa al**

**régimen jubilatorio, al menos como derecho general de pertenencia al mismo, y desde el instante en que el beneficiario se encuentra en las condiciones de hecho previstas para recibir el beneficio, como derecho a la prestación actual, sin que sea necesario que la haya reclamado, ni mucho menos declarado el reconocimiento o comenzado a percibirla... de la misma manera que el derecho a la herencia se adquiere en el momento de la muerte del causante, no en el de la apertura del juicio sucesorio, ni, mucho menos, en el de la adjudicación del derecho hereditario o de la entrega de los bienes al heredero.**

**La Sala reconoce que ello es así; sin embargo, considera que el principio de irretroactividad, al igual que los demás relativos a los derechos o libertades fundamentales, no es tan sólo formal, sino también y sobre todo material, de modo que resulta violado, no sólo cuando una nueva norma o la reforma de una anterior altera ilegítimamente derechos adquiridos o situaciones consolidadas al amparo de la dicha norma anterior, sino también cuando los efectos, la interpretación o la aplicación de esta última produce un perjuicio irrazonable o desproporcionado al titular del derecho o situación que ella misma consagra. Esto es así, porque desde el momento en que se ingresa al régimen jubilatorio el trabajador queda protegido, no sólo por las reglas y criterios legales y reglamentarios del propio régimen en sí, sino también por las normas y principios constitucionales que consagran su derecho a la jubilación o lo rodean de las especiales garantías de la Ley Fundamental, entre ellos el que prohíbe dar a los primeros efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas (art. 34 Constitución), así como el de los "actos propios", según el cual las autoridades públicas no pueden ir contra sus propios actos declarativos de derechos, salvo excepciones rigurosamente**

**reguladas; principio esté vinculado, a su vez, al propio artículo 34 y al toral de la buena fe, que constituye uno de los pilares del Estado democrático de derecho y, por ende, del orden constitucional. Voto 1147-90 de las dieciséis horas del veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa.**

En la sentencia analizada, anterior, la Sala Constitucional enmarca el derecho a la jubilación que tiene el trabajador y, en este caso, el accionante en cuanto a la jubilación como un derecho fundamental donde quedó demostrado la necesidad de otorgar ese derecho, en la incorporación de jurisprudencia, el Tribunal estima los principales estándares sobre el derecho a la jubilación y la obligación del Estado que debe garantizar.

#### **Jurisprudencia De La Sala Constitucional sobre la Consulta Legislativa sobre el Proyecto de Ley de Creación del Régimen General de Pensiones con Cargo al Presupuesto Nacional Voto 846-92**

Como se ha venido analizando, durante este trabajo, el derecho a la jubilación, como un derecho fundamental del ser humano, desde considerarlas como universidades inherentes al ser humano.

En tanto el máximo órgano constitucional, en la sentencia en mención, empieza a conocer:

**Sin son procedentes constitucionalmente REGÍMENES ESPECIALES distintos al de la Caja Costarricense del Seguro Social con normas diversas en todos o algunos de los extremos que se han de tomar en cuenta para un sistema jubilatorio (cálculo de la prestación económica, cuota o cotización, edad, años de cotización etc.). Además, en el supuesto de que esos regímenes constitucionalmente sean viables si se puede establecer en los "extremos jubilatorios" reglas distintas (entendiendo por extremos jubilatorios edades tiempo de cotización etc.)". o como**

**se analizaba en la sentencia anterior si es la Caja Costarricense del Seguro Social la única dependencia para otorgar la jubilación. Voto 846-92 de las trece horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos.**

De la misma manera, se le hace la consulta: “Si en caso de considerarse que antes de que se cumplan la edad y el período de cotización solamente se tiene una expectativa de derecho y aun no un derecho adquirido que suerte corre una disposición que legisle esta base esto por contraposición con el Convenio N° 102 de Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) que reconoce derechos desde otra perspectiva.

En su criterio, existen derechos adquiridos dependientes o en proporción a la consolidación de la situación jurídica de cada sujeto; es decir, si se ha cotizado bajo el imperio de una ley debe reconocérsele al servidor lo que proporcionalmente haya consolidado bajo esa norma. Para lo que en la sentencia 1147-90 la Sala ya había reconocido el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo como el convenio marco de la Seguridad Social.

Además, se consulta sobre:

**que algunas personas han sostenido, que el proyecto establece una serie de desigualdades, que rozan con lo dispuesto en el artículo 33 de la Carta Política y que no es constitucionalmente aceptable el otorgar derechos jubilatorios distintos a trabajadores que tienen un denominador común, cual es el ser servidores públicos, en tanto que los consultantes consideran que esas diferencias son razonables y objetivas por lo que no violan el principio de igualdad. Por último, en relación también con los artículos 33 y 34 de la Constitución, manifiestan que es constitucional el trato diferenciado que se dé a trabajadores con tareas distintas, o en razón de las diferentes características del sector para el cual se presta el servicio. Voto 846-92 de las trece horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos.**

Ante esto la Sala señala:

**Considera la Sala que, si el fin primordial del constituyente fue mantener los seguros sociales para fortalecer la seguridad social, no hay razón para cuestionar la existencia de pluralidad de regímenes. Se parte de que el constituyente pretendió un mínimo de protección a los trabajadores, dejando la puerta abierta para que en un futuro se regulara sobre nuevos sistemas de seguridad social, que es el fruto de un proceso histórico en el que la situación actual es consecuencia de acciones o deficiencias dadas en el pasado y, a su vez, es origen de las acciones que se darán en el futuro. La seguridad social, esto es, el sistema público de cobertura de necesidades sociales, individuales y de naturaleza económica desarrollado a partir de la acción histórica de la previsión social, estructurada en nuestro país sobre la base de las pensiones y jubilaciones, de la mano de la intervención tutelar del Estado en el ámbito de las relaciones de trabajo, ha llegado a convertirse con el tiempo sin la menor reserva, en una de las señas de identidad principales del Estado social o de bienestar. Voto 846-92 de las trece horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos.**

Siguiendo la línea de consultas, de la misma manera, se hace consulta en el mismo voto sobre el artículo 7 y 27 inciso a, el artículo 61 inciso a y el artículo 76.1, a lo que la Sala Constitucional menciona:

**En cuanto a si el artículo 7, del proyecto que prevé los ajustes futuros por variaciones en el costo de la vida, pudiera contrariar el artículo 66.8 del Convenio, base con señalar que este último sólo requiere tales ajustes en casos de variaciones sensibles del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también**



**sensibles del costo de la vida, con lo cual el proyecto de ley otorga más, no menos que el mínimo del Convenio.**

**En cuanto a si los artículos 27 inciso a) y 61 inciso a) en relación con el 76.1 b) (i) del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, pudieran imponer una población beneficiaria mayor a la prevista en el artículo 9 del proyecto de ley, la Sala se limita a señalar que este no es excluyente sino que, por el contrario, amplia a un mayor número de servidores el ámbito actual de la Caja Costarricense de Seguro Social, el cual, de hecho y, además, por expresa disposición de los artículos 73 y 177 de la Constitución, extiende a todos Los trabajadores asalariados los seguros sociales - entre ellos los de vejez e invalidez - en forma universal. En este sentido, más bien la legislación costarricense excede del mínimo exigido por la internacional. Voto 846-92 de las trece horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos.**

Bien señala la Sala Constitucional, la existencia de otros regímenes no viene a ser contraria al convenio base o marco y, por lo tanto, no existe problema ante tal situación. La Sala en la misma sentencia, sobre la consulta realizada por los diputados Tovar Faja y otros expresa:

**En la cual algunos diputados alegan que el actual proyecto establece una afectación a los derechos adquiridos de funcionarios que hayan venido cotizando para alguno de los regímenes que se pretenden modificar por el plan sujeto a consulta. Además de esto manifiestan los señores diputados, que se ha sostenido que el actual proyecto establece una serie importante de desigualdades, las cuales rozan con el artículo 33 de la Constitución, al señalar que no es constitucionalmente aceptable otorgar derechos jubilatorios distintos a trabajadores que tienen un denominador**

**común, cual es el de ser todos servidores públicos. Terminan diciendo que quienes mantienen esta tesis, abogan por una generalización de las normas que determinan la base de cálculo, cotización, edad de retiro, derechos sucesorios y otras obligaciones y derechos que se generan para los servidores del Estado. En cuanto a las diferencias, en los diversos regímenes, de los presupuestos que deben cumplirse para obtener el beneficio, para efectos de la igualdad constitucional no significa que tengan que ser los mismos sino que los que se acuerden aunque diferentes, lo sean en atención a las circunstancias el grupo que el régimen protege, cuya existencia no deviene inconstitucional puesto que, como fundamental, lo que debe protegerse es el derecho a la Jubilación, ya sea en uno o en regímenes diferentes, como lo acuerde la Asamblea Legislativa conforme a su competencia y con criterios de razonabilidad, en la forma que lo hace en el propio proyecto de ley que se consulta, respecto de los del magisterio, del Poder Judicial y de los otros especiales contemplados en el proyecto, ya que el hecho de que sean servidores públicos no significa que se desempeñen ni en igualdad de labores ni de circunstancias. Voto 846-92 de las trece horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos.**

Para dichas manifestaciones, en las cuales se consulta la posición de la Sala Constitucional, cabe indicar que, en la misma señala en su por tanto que:

**Se evacuan las consultas en los siguientes términos:**

**a- No es contraria a la Constitución la existencia de regímenes especiales de jubilación o pensión como los excluidos por el artículo 22 del proyecto de ley a condición de que:**

- 1) la contribución del Estado como tal sea igual porcentualmente sobre los salarios para todos los regímenes incluyendo los de la empresa privada: y**
- 2) la contribución del Estado como empleador en los diversos regímenes no sea superior a la que se impone a los demás empleadores, inclusive los patronos particulares ni en todo caso inferior a la de todos los servidores o trabajadores.**
- b) Es contrario a la Constitución la frase final del artículo 5° del proyecto en la medida en que excluye del concepto de salario para todos los efectos de Jubilación o pensión los sueldos percibidos por tiempo extraordinario.**
- e) En lo demás no encuentra la Sala motivos de Inconstitucionalidad en el proyecto consultado. Voto 846-92 de las trece horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y dos.**

Como se puede observar, en ambos votos, la Sala Constitucional reafirma el derecho a la jubilación como un derecho fundamental del ser humano y no solo debe permanecer bajo el control o ejecución de la Caja Costarricense del Seguro Social y hace énfasis en el voto 846-92 en donde la misma Sala establece que la pluralidad de regímenes en el sector público no contraviene el Convenio marco de la seguridad social como lo es el convenio 102 de la Organización Internacional del trabajo.

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

Para ejecutar los objetivos de la investigación y evaluar el comportamiento de las variables, se plantea un marco metodológico, en donde se establece el tipo de investigación. Se muestran, también, los procedimientos mediante los cuales se realizó la investigación, destacando los siguientes componentes:

### **SECCIÓN I. TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

La investigación es una actividad, orientada a descubrir algo desconocido, tiene su propio origen en la casualidad innata de los hombres, es decir, en el afán por conocer cómo y por qué son las cosas y cuáles son las razones y motivos.

Responde a la indigencia natural del hombre, al que la naturaleza no le ha dado todo resuelto, esto lo obliga a investigar y buscar soluciones a sus problemas, dificultades y necesidades. Por lo tanto, la investigación es un proceso formado, como tal, por un conjunto de fases de actuaciones sucesivas.

La investigación por realizar, se clasifica, según su profundidad u objetivo, como descriptiva y según su carácter de medida, en cuantitativa.

### **Descriptiva:**

Describe paso a paso los criterios que se desarrollarán en el marco investigativo a la hora de dar una posible solución a un determinado problema. Según López (1988,18), define la investigación descriptiva como, “el método que permite observar, sistemáticamente, la realidad e identificar variables, analizando e interpretando datos para poder llegar a conclusiones.”

El autor Hernández, R y otros (2006,61), indica que:

**El método descriptivo se orienta a la acción, aquí actúan los niveles de investigación activa y aplicada. Se enfoca al presente, resultando altamente adecuado para los problemas simples. Nos permitirá observar sistemáticamente la realidad, identificando las variables, recopilando, descubriendo, analizando e interpretando los datos para así llegar a conclusiones.**

Según este autor, la presente investigación es descriptiva, porque además de recopilar datos, hace inferencia, facilitando el alcance de los objetivos, por medio del nivel de investigación activa y aplicada.

Los cuadros y gráficos que se construyen con los datos obtenidos en una investigación, permiten una mejor interpretación lo que facilitará el análisis de la misma. Será descriptiva, al buscar conocer el problema de la jubilación postergada, en la legislación costarricense y el efecto en el mercado laboral.

### **Cuantitativa:**

Es cuantitativa, por cuanto el propósito fundamental, es interpretar y obtener conclusiones sobre el tema en estudio, que permitan valorar situaciones positivas y negativas, así como, una posible modificación, si es necesario, sin dejar de lado algunas recomendaciones, con el fin de obtener buenos resultados e investigaciones posteriores. Según Venegas, (1986,26), “es el tipo de investigación que permite al investigador, enfatizar relaciones múltiples entre variables seleccionadas”.

## **SECCIÓN II. SUJETO O FUENTES DE INFORMACIÓN.**

### **A.- Fuentes de información.**

Gallardo, Helio (1994,57) expresa, “llamamos fuente de información a cualquier objeto, persona, situación o fenómeno cuyas características me permiten leer información en él y procesarla como conocimiento acerca de un objeto de estudio”. Para recoger la información, se recurre a fuentes primarias, secundarias y terciarias, así como, también, aplicando cuestionarios a funcionarios del Magisterio Nacional (docentes), trabajadores del estado que pertenecen al IVM (trabajadores asalariados) y trabajadores independientes que cotizan a la CCSS (trabajadores no asalariados), dentro de su continua labor.

**Primarias:** entre estas fuentes, se encuentran: funcionarios (docentes) del Magisterio Nacional, trabajadores del estado que pertenecen al IVM, y trabajadores independientes (no asalariados) que cotizan a la CCSS, así como, la información que se obtenga de los cuestionarios.

**Secundaria:** se consultan libros, revistas, tesis, artículos, y otros materiales importantes que se encuentran en diferentes universidades y portales en línea.

**Terciarias:** se aplican cuestionarios.

## **B Sujetos:**

**Docentes:** en este estudio, se incluyen 5 docentes lo que constituyendo el 100% de ellos.

**Trabajadores Asalariados:** en relación con los trabajadores asalariados, de un total de 5, se tomó como muestra 5 de ellos, lo que equivale al 100% de los defensores.

**Trabajadores no asalariados:** se incluye a los trabajadores no asalariados, de un total de 5, se toma como muestra 5 trabajadores no asalariados, lo que representa al 100% de los trabajadores no asalariados.

**CUADRO N° 1**  
**POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO (2018)**

SUJETOS	TOTAL DE LA POBLACIÓN	MUESTRA	
		F.A	F.R
Docentes	5	5	100%
Trabajadores asalariados	5	5	100%
Trabajadores no asalariados	5	5	100%
Total Participantes	15	15	

Fuente: Estadística, docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados 2018.

## **SECCIÓN III- VARIABLES**

### **A. Definición de variable:**

Una definición de variable, según Hernández, R (2003,143), menciona que, "una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse". Siendo inconstantes o mudable. Al igual el Diccionario de la Real Academia Española lo señala como "la magnitud que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto.

## **Variable N° 1: Antecedentes de la seguridad social.**

### **1.1.- Definición Conceptual:**

Se entiende por antecedentes de la seguridad social, al conjunto de condiciones que buscan garantizar el derecho humano a la salud, a los medios de protección y servicios sociales que contribuyen al mejoramiento como derecho inherente al ser humano, atendiendo las necesidades en las que se orientan las políticas de gobierno.

### **1.2.- Definición Instrumental:**

La información se determinará en la siguiente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 1 al 5, en el cuestionario 1, dirigido a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, para identificar antecedentes de la seguridad social.

### **1.3.- Definición Operacional**

La definición operacional obedece a la tabulación y al valor de las respuestas obtenidas en los parámetros presentados. Por tanto, se configura su orientación en un límite del 60%(sesenta por ciento), siendo la respuesta afirmativa, cuando alcance o supere ese valor y negativa si se da por debajo de ese valor.

## **Variable N° 2 La jubilación como un derecho**

### **2.1 Definición Conceptual:**

Se entiende por la jubilación, como un derecho, como aquel derecho fundamental al que tiene todo ser humano como parte de la naturaleza de la seguridad social en iguales condiciones, sin ningún tipo de discriminación.

### **2.2. Definición Instrumental:**

La información de la presente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 6 al 10, en el cuestionario 2, dirigido a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, para identificar la jubilación como un derecho.

### **2.3. Definición Operacional:**

La definición operacional obedece a la tabulación y al valor de las respuestas obtenidas en los parámetros presentados. Por tanto, se configura su orientación en un límite del 60%(sesenta por ciento), siendo la respuesta afirmativa, cuando alcance o supere ese valor y negativa si se da por debajo de ese valor.

## **Variable N° 3 Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral.**

### **3.1. Definición Conceptual:**

Se entiende por factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral, como aquellas condiciones o factores múltiples que causan algún tipo de afectación al grupo poblacional que se encuentra dentro del parámetro de población joven, según la legislación costarricense, obstaculizando su inserción al mercado laboral.

### **3.2. Definición Instrumental:**

La información de la presente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 11 al 15, en el cuestionario 3, dirigido a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, para identificar los factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral.

### **3.3. Definición Operacional:**

La definición operacional obedece a la tabulación y al valor de las respuestas obtenidas en los parámetros presentados. Por tanto, se configura su orientación en un límite del



60%(sesenta por ciento), siendo la respuesta afirmativa, cuando alcance o supere ese valor y negativa si se da por debajo de ese valor.

#### **Variable N° 4 Sistemas o formas de jubilación.**

##### **4.1. Definición Conceptual:**

Se entiende por sistemas o formas de jubilación, a las modalidades que se presentan en el país y por las cuales los trabajadores se pueden acoger a la pensión, misma que dignifique los años de trabajo realizados y permita gozar de una etapa de retiro con las condiciones adecuadas para cubrir ciertas necesidades de la vejez.

##### **4.2. Definición Instrumental:**

La información de la presente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 16 al 20, en el cuestionario 4, dirigido a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, para identificar Sistemas o formas de jubilación.

##### **4.3. Definición Operacional:**

La definición operacional obedece a la tabulación y al valor de las respuestas obtenidas en los parámetros presentados. Por tanto, se configura su orientación en un límite del 60%(sesenta por ciento), siendo la respuesta afirmativa, cuando alcance o supere ese valor y negativa si se da por debajo de ese valor.

#### **SECCIÓN IV. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.**

En este apartado, se presentan los datos obtenidos, de acuerdo con las categorías en estudio: antecedentes de la seguridad social, jubilación como un derecho, factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral, sistemas o formas de jubilación.

La información se describe en tablas, a través de frecuencias absolutas y relativas, resultantes de la tabulación de los cuestionarios realizados docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. De ahí que, los datos y su análisis se presenten conforme las partes que integran el cuestionario, a saber:

- Antecedentes de la seguridad social.
- La jubilación como un derecho.
- Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral.
- Sistemas o formas de jubilación.

Para la mejor comprensión de la información, se realizan gráficos, los cuales ilustran la misma, con el fin de ampliar el margen del entendimiento del análisis que se establece, junto con la confrontación teórica respectiva, relativa a cada una de las temáticas referentes a la jubilación postergada.

Costa Rica es un país libre, democrático e independiente, en donde prevalece un sistema social justo y soberano, pero, a lo largo de los años, las crisis sociales han creado grandes brechas, entre las distintas clases que conforman la sociedad, situación que genera la

búsqueda de medidas que lleven a la corrección o modificación de conductas en los responsables.

En los últimos años, los legisladores han venido trabajando en la modificación de los diferentes regímenes de pensiones que le permitan tener las condiciones que les permitan seguir siendo sostenibles, cambios que se realizan para solucionar situaciones del momento, dado el impacto, a corto plazo, según la percepción de expertos en el tema, mismos que en el momento de su discusión no son difundidos de manera abierta a los grupos afectados.

Desde esta perspectiva, se van consolidando las bases para un análisis comparativo con relación a algunos regímenes de jubilación y datos estadísticos, considerados relevantes para el análisis de los mismo, tales como: índices de población trabajadora que cotiza para los regímenes analizados, como grupos, que aún no se encuentran, perteneciendo a ninguno de los diversos sistemas de jubilación existentes en nuestro país.

A continuación, el cuadro número uno, muestra el resultado de los indicadores de los Antecedentes de la seguridad social, según respuestas de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, distribuidos por frecuencias absolutas y relativas.

**Tabla 1**

**VARIABLE N°1 Antecedentes de la seguridad social**

**Resultado de los indicadores de los Antecedentes de la seguridad social, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
1. ¿Cree, usted, que la seguridad social es inherente al ser humano?	15	100%	0	0	0	0	0	0	15	100%
2. ¿Considera, usted, que la seguridad social en Costa Rica protege las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad?	3	20%	12	80%	0	0	0	0	15	100%
3. ¿Estima que la seguridad social permite la satisfacción social de los individuos?	3	20%	12	80%	0	0	0	0	15	100%

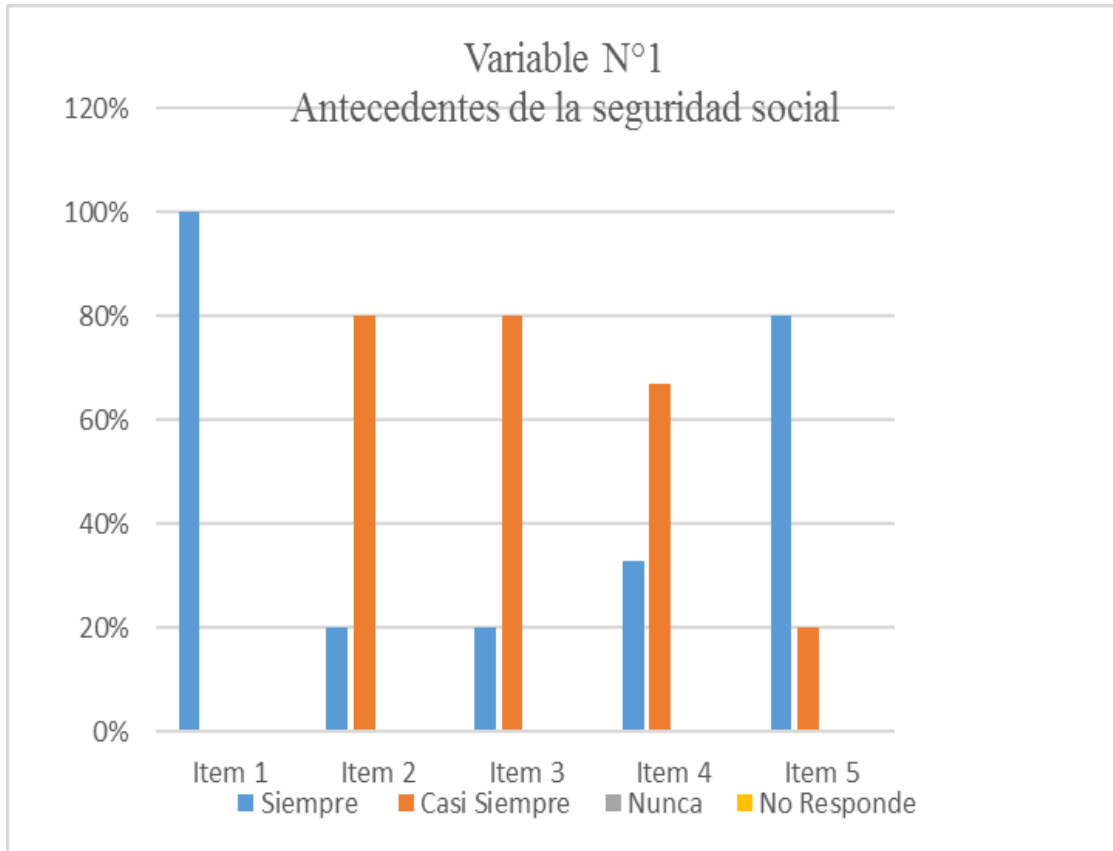
4. ¿Considera, usted, que en Costa Rica la seguridad social cubre los riesgos en las que se encuentran sometidas las personas trabajadoras?	5	33%	10	67%	0	0	0	0	15	100%
5. ¿Cree, usted, que en nuestro país, la seguridad social protege a todos los individuos en igualdad de condiciones?	12	80%	3	20%	0	0	0	0	15	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Gráfico 1**

**VARIABLE N°1 Antecedentes de la seguridad social.**

**Resultado de los indicadores de los Antecedentes de la seguridad social, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018.

**ANÁLISIS DE LOS DATOS BRINDADOS POR DOCENTES, TRABAJADORES ASALARIADOS Y TRABAJADORES NO ASALARIADOS SOBRE LA VARIABLE N° 1: ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

En relación con la pregunta número uno, del cuestionario dirigido a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados manifiestan en un 100% que la seguridad social es inherente al ser humano.

Ante la pregunta número dos, los consultados, el 20% consideran que siempre la seguridad social, en Costa Rica, protege las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, el restante 80% consideran que, Casi siempre.

En relación con la pregunta número tres, los encuestados, el 20% estima que siempre la seguridad social permite la satisfacción social de los individuos, el restante 80% considera que casi siempre.

Con respecto al interrogante número cuatro, los encuestados, el 33% considera que Siempre en Costa Rica la seguridad social cubre los riesgos en las que se encuentran sometidas las personas trabajadoras, el restante 67% considera que Casi Siempre.

Con respecto al interrogante número cinco, los consultados, el 80% considera que Siempre en nuestro país la seguridad social protege a todos los individuos en igualdad de condiciones, el restante 20% considera que Casi Siempre.

Lo anterior, se expresa, de la siguiente al ser la seguridad social inherente al ser humano la consecuencia más sobresaliente, a nivel teórico y práctico de esta situación, es una concepción de la seguridad social como protección a la que tienen derecho los individuos como seres humanos por su propia naturaleza.

Dimensionada su concepción y comprendiendo su naturaleza, la seguridad social dentro de una sociedad moderna, constituida en Estado social y democrático de derecho, viene a garantizar a cada individuo una protección especial en caso que lo requiera en razón de una mayor protección a nivel personal.

En síntesis, la seguridad social busca la protección de los individuos y en el caso que se analiza específicamente, es brindar una vida digna después de llegar a la etapa de retiro de su vida laboral en la cual no debe ser condicionado, sino, reconocido como un derecho fundamental del que debe gozar todo ser humano independientemente de su condición social u otro tipo de situación en la que se le pueda menoscabar su derecho, derecho reconocido por sentencias constitucionales en nuestro país.

**Tabla 2**

**VARIABLE N°2 La jubilación como un derecho.**

**Resultado de los indicadores de la jubilación como un derecho, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

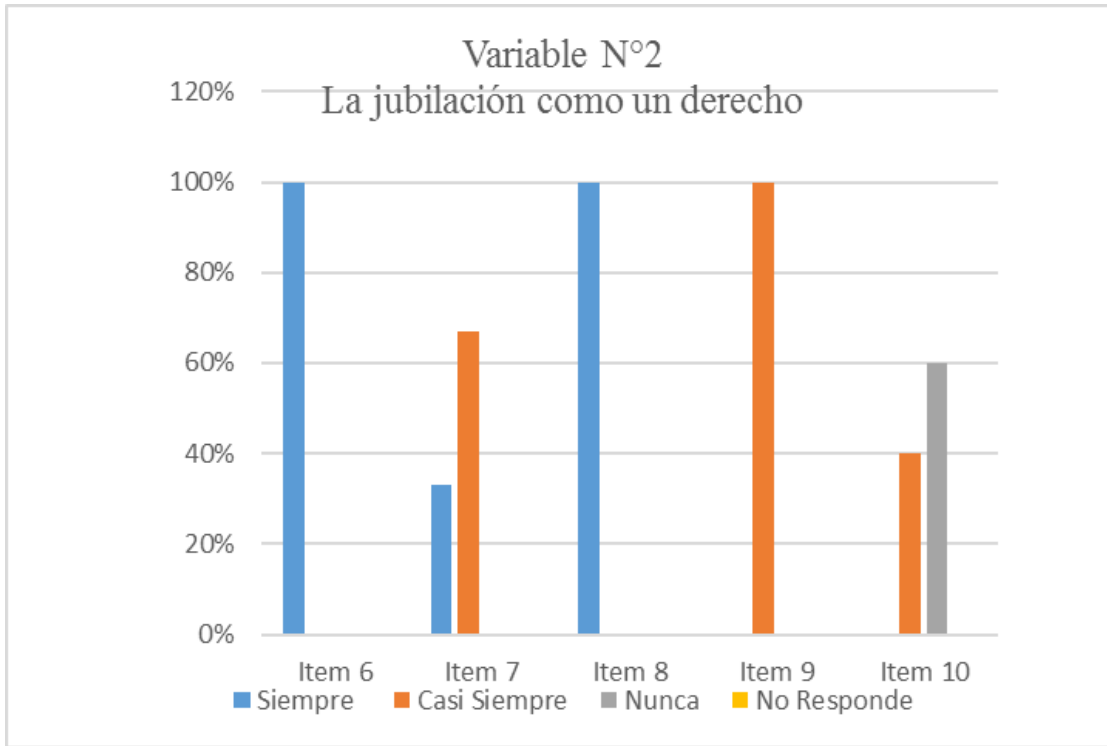
Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
6. ¿Cree, usted, que la jubilación es un derecho de todo ser humano?	15	100%	0	0	0	0	0	0	15	100%
7. ¿Estima, usted, que la jubilación como derecho, se le otorga a todos los trabajadores en igualdad de condiciones?	5	33%	10	67%	0	0	0	0	15	100%
8. ¿Considera, usted, que las personas al jubilarse disfrutan de un retiro digno?	0	0	15	100%	0	0	0	0	15	100%
9. ¿Cree, usted, que todas las personas en Costa Rica gozan de los mismos derechos a la hora de acogerse a la jubilación?	0	0	15	100%	0	0	0	0	15	100%
10. ¿Considera que los sistemas de jubilación en Costa Rica se calculan de la misma manera?	0	0	6	40%	9	60%	0	0	15	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Gráfico 2**

**VARIABLE N°2 La jubilación como un derecho.**

**Resultado de los indicadores de la jubilación como un derecho, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018.

**ANÁLISIS DE LOS DATOS BRINDADOS POR DOCENTES, TRABAJADORES ASALARIADOS Y TRABAJADORES INDEPENDIENTES SOBRE LA VARIABLE N° 2: LA JUBILACIÓN COMO UN DERECHO.**

Como resultado a la pregunta número seis, los encuestados, el 100% consideran que siempre la jubilación es un derecho de todo ser humano.

En referencia a la pregunta número siete, los evaluados, el 33% considera que, siempre la jubilación como derecho, se les otorga a todos los trabajadores en igualdad de condiciones, y el restante 67%, considera que casi siempre.



Como respuesta al interrogante número ocho, los encuestados, el 100% consideran que casi siempre las personas al jubilarse disfrutan de una vida digna.

En relación con la pregunta número nueve, los consultados, el 15% estima que casi siempre las personas en Costa Rica gozan de los mismos derechos a la hora de acogerse a la jubilación.

En referencia a la pregunta número diez, los evaluados, el 40% considera que casi siempre los sistemas de jubilación en Costa Rica se calculan de la misma manera, y el restante 60%, considera que nunca.

Con base en lo anterior, la jubilación como un derecho fundamental del ser humano se encuentra protegida por garantías sociales cuya finalidad es la protección de los diferentes trabajadores que se encuentran dentro de los diferentes regímenes existentes en nuestro país, con lo cual, una vez llegada a la vida adulta y tenida las condiciones para acogerse a la jubilación no habría motivo para optar por el retiro digno, como derecho, después de una vida de trabajo.

**Tabla 3**

**VARIABLE N°3 Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral.**

**Resultado de los indicadores de los factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

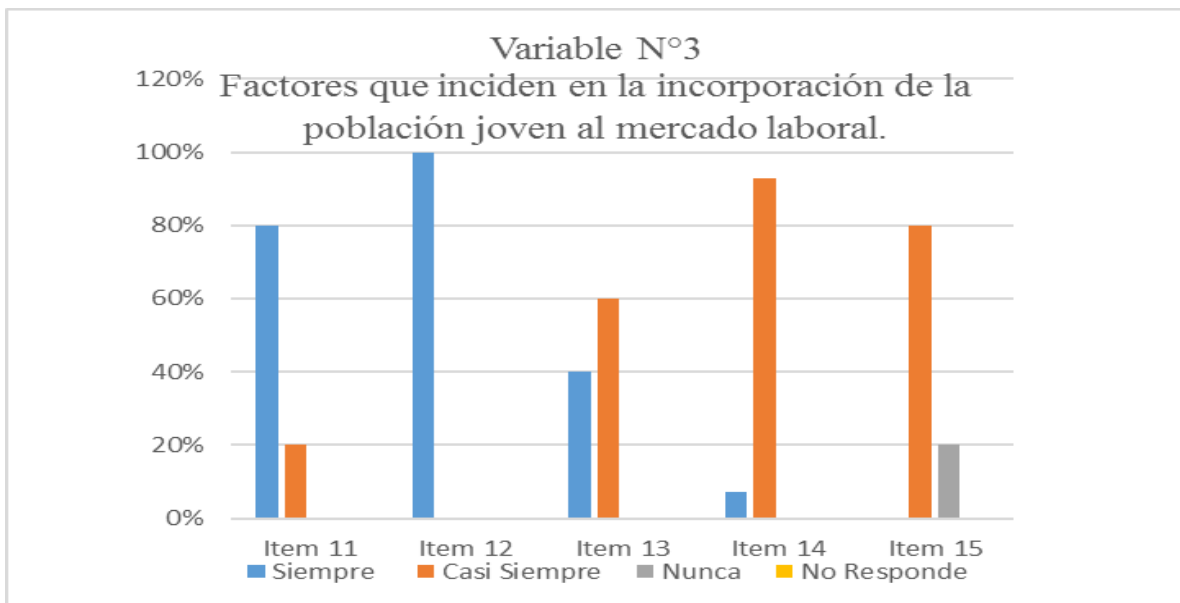
Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
11. ¿Considera que en Costa Rica existe una alta cantidad de población joven desempleada?	12	80%	0	0	0	0	0	0	15	100%
12. ¿Cree que la posible tardía incorporación de la población joven al mercado laboral incide negativamente en una futura pensión para este grupo poblacional?	15	100%	0	0	0	0	0	0	15	100%
13. ¿Estima que factores como la baja escolaridad afecta a la población joven a insertarse al mercado laboral?	6	40%	9	60%	0	0	0	0	15	100%
14. ¿Considera que las empresas o instituciones han tecnificado la mano de obra provocando menor contratación de personas en especial jóvenes?	1	7%	14	93%	0	0	0	0	15	100%
15. ¿Considera que las políticas de estado como la creación de leyes ayudan a los jóvenes a insertarse al mercado laboral?	0	0	12	80%	3	20%	0	0	15	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Gráfico 3**

**VARIABLE N°3 Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral.**

**Resultado de los indicadores de los Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018.

**ANÁLISIS DE LOS DATOS BRINDADOS POR DOCENTES, TRABAJADORES ASALARIADOS Y TRABAJADORES INDEPENDIENTES SOBRE LA VARIABLE N° 3: FACTORES QUE INCIDEN EN LA INCORPORACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN AL MERCADO LABORAL**

En relación con la pregunta número once, los evaluados respondieron el 80%, consideran que siempre en Costa Rica existe una alta cantidad de población joven desempleada, el restante 20% consideran que casi siempre.

Con respecto a la pregunta número doce, los consultados, el 100% considera que siempre, la posible tardía de la incorporación de la población joven al mercado laboral incide, negativamente, en una futura pensión para este grupo poblacional.

Como respuesta al interrogante número trece, los evaluados, el 40% considera que siempre, los factores como la baja escolaridad afecta a la población joven a insertarse al mercado laboral y el restante 60%, que casi siempre se cumple.

En relación con la pregunta número catorce, los consultados, el 7% estima que siempre, las empresas o instituciones han tecnificado la mano de obra provocando menor contratación de personas en especial jóvenes, el restante 93%, considera que casi siempre.

En relación con la pregunta número quince, los evaluados, el 80% consideran que casi siempre las políticas del estado como la creación de leyes ayudan a los jóvenes a insertarse al mercado laboral, el restante 20% consideran que no se cumple.

Según expone el INEC en su encuesta continua de empleo (2017): "... por grupo ocupacional, se presentó menor ocupación en las ocupaciones no calificadas y técnico profesional medio y apoyo administrativo. Asimismo, según calificación del grupo ocupacional, en ocupaciones de calificación media aumentaron..." Encuesta continua de empleo INEC 2017

Basado en información que nos presenta el INEC, se denota la dificultad que se enfrenta para conseguir empleo en ciertas ramas u ocupaciones, sumado en algunos tramos aporte propio de la dificultad con la que se enfrentan los jóvenes que no cumplan las necesidades del país en materia de empleo y su falta de experiencia, observación, mismas que se derivan de lo expuesto anteriormente.

**Tabla 4**

**VARIABLE N°4 Sistemas o formas de jubilación.**

**Resultado de los indicadores de los Sistemas o formas de jubilación, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

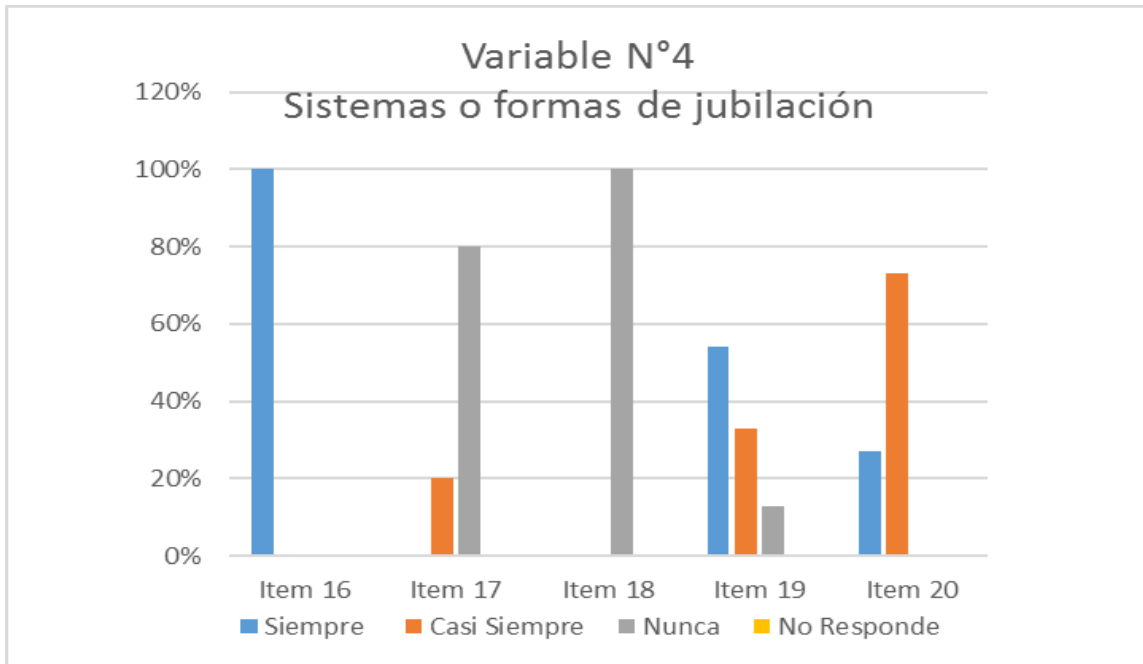
Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
16. ¿Estima que en nuestro país existen diversas formas de acogerse a la jubilación?	15	100%	0	0	0	0	0	0	15	100%
17. ¿Considera que la jubilación debe ser forzosa u obligatoria cuando se alcanza la edad y cuotas necesarias en todos los sistemas o formas por igual?	0	0	3	20%	12	80%	0	0	15	100%
18. ¿Cree que la regulación de la jubilación es igualitaria en los diferentes regímenes que existen en Costa Rica?	0	0	0	0	15	100%	0	0	15	100%
19. ¿Cree regímenes de jubilación deben de unificarse y establecer las mismas condiciones para todos los trabajadores?	8	54%	5	33%	2	13%	0	0	15	100%
20. ¿Considera que al permitir los diversos regímenes de pensiones la postergación afecta a otras poblaciones generacionales su inserción en el mercado laboral?	4	27%	11	73%	0	0	0	0	15	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Gráfico 4**

**VARIABLE N°4 Sistemas o formas de jubilación.**

**Resultado de los indicadores de los Sistemas o formas de jubilación, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018.

**ANÁLISIS DE LOS DATOS BRINDADOS POR DOCENTES, TRABAJADORES ASALARIADOS Y TRABAJADORES INDEPENDIENTES SOBRE LA VARIABLE N° 4: SISTEMAS O FORMAS DE JUBILACIÓN**

Como respuesta a la pregunta número dieciséis, los consultados, en un 100% indican que siempre, en nuestro país existen diversas formas de acogerse a la jubilación.

Como resultado a la pregunta número diecisiete, los evaluados, el 20% consideran que casi siempre, la jubilación debe ser forzosa u obligatoria cuando se alcanza la edad y cuotas

necesarias en todos los sistemas o formas por igual y el restante 80%, que nunca debe darse.

Con respecto a la pregunta número dieciocho, los consultados, el 100% considera que, siempre, la regulación de la jubilación es igualitaria en los diferentes regímenes que existen en Costa Rica.

En referencia al interrogante número diecinueve, los evaluados, el 54% considera que siempre, los regímenes de jubilación deben de unificarse y establecer las mismas condiciones para todos los trabajadores, el 33%, casi siempre y el restante 13%, nunca debe darse.

En relación con la pregunta número veinte, los consultados, el 27% estima que siempre, al permitir diversos regímenes de pensiones la postergación afecta a otras poblaciones generacionales su inserción en el mercado laboral y el restante 73 % casi siempre lo consideran.

Es común hablar de diferentes regímenes de pensiones que existen en nuestro país y de las condiciones y características de cada uno de ellos que presentan a los trabajadores que pertenecen a estos, si bien es cierto, se ha venido analizando solamente dos sistemas como lo son el de JUPEMA y el del IVM de la CCSS, al hacer el análisis los encuestados evidenciaron la pluralidad de sistemas de jubilación presentes en nuestro país.

Es importante indicar de la misma forma que, lo ha señalado la Sala Constitucional en diversas sentencias la jubilación no debe ser forzosa u obligatoria, independientemente, si se cuenta con las condiciones para ello o no, de esta manera, de lo cual se puede observar en los resultados que arrojaron al consultársele sobre este tema a los participantes de este estudio en la en una mayoría consideraron que no debía darse esa situación.

Es común encontrarse con el clamor de un grupo de personas, especialmente, las que se les reduce las fuentes de empleo por diversas situaciones expresar ese sentimiento de un retiro forzoso para abrir mayores espacios, pero esto no viene a ser la solución ni a crear las

fuentes de empleo necesarias, además, de violentar un derecho del que cuentan las personas, reconocido constitucionalmente y, en otras normas de la legislación costarricense, como lo es el derecho al trabajo, si se aplicara esa condición retiro forzoso u obligatorio.



## **CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **SECCIÓN I. CONCLUSIONES.**

Actualmente, en nuestro país, existe la discusión sobre una serie de reformas que se considera, deben darse en materia de sostenibilidad, para los diferentes regímenes de jubilación que operan, estas pasan desde un aumento del aporte que realizan los trabajadores, así como, los empleadores hasta darse la discusión de si es factible o no, aumentar la edad de retiro de las personas al aumentar el número de cuotas que debe realizarse antes de acogerse al derecho de la jubilación, con el fin de hacer mayormente sostenible y duraderos en el tiempo los diferentes regímenes de pensiones.

Frecuentemente, se observa, en los diferentes medios de comunicación, información sobre las medidas que se pretenden adoptar; sin embargo, ninguna de estas brinda una solución duradera a largo plazo, siendo estas expuestas con una visión a corto plazo o mediano plazo, quedando expuestas las nuevas generaciones que inician su vida laboral de las cuales sienten la amenaza de sufrir cambios a futuro y, por lo tanto, ver su derecho a la jubilación prorrogarse o afectarse.

El problema, antes referido, se agrava con las políticas actuales de aumento de la edad de retiro de las personas trabajadoras, debido a que esto conlleva a una postergación de las personas que se encuentran a las puertas de optar por su retiro de la vida laboral para vivir una vida digna de retiro, lo cual provoca, por el efecto de rebote, que se disminuyan la cantidad de vacantes por las que pueden participar personas jóvenes sin hacer mención a las variantes que se vienen dando a nivel global como nacional de la sustitución de la mano de obra por el uso de equipos tecnológicos o lo que podría ser la tecnificación de la mano de obra, pretender que problemas a nivel de pensiones, puedan solucionarse recurriendo a esta serie de medidas no es lo ideal; ya que, como se indicó, anteriormente, las medidas propuestas son para dar sostenibilidad en el corto o mediano plazo.

Ante todo, se ha expresado que no podemos dejar de lado que la jubilación es un derecho que tiene todo trabajador, una vez que llega a su etapa de vida adulta, misma que ha sido

reconocida en nuestro país, por una serie de sentencias constitucionales, pero entraría la interrogante de que si sería digno para un trabajador estar, con una edad avanzada, laborando, cuando de cierta forma, sus capacidades se han ido reduciendo; aunque en países europeos, se han dado cambios en este sentido y la edad de retiro ha aumentado, no se puede desconocer que nuestro país vive otra realidad y, a modo de ejemplo, se habla de que es uno de los países en donde los trabajadores dedican mayor cantidad de horas a permanecer en sus trabajos.

Por consiguiente, como se logró evidenciar, en nuestro país, existen diversos números de sistemas o regímenes para acogerse a la jubilación, pero los regímenes en cuestión analizados cuentan con la particularidad y características que los hace propios con su reglamentación que hacen que existan diferencias marcadas para cada uno de los trabajadores, que pertenecen a estos regímenes. Si bien es cierto, ambos dan el mismo tratamiento en cuanto a la regulación de cuotas y la forma de calcularse, poseen las condiciones propias para distinguirse uno de otro.

Según los datos desprendidos, por los diferentes sujetos consultados, la jubilación es un derecho de todo ser humano; por lo tanto, ese derecho a un retiro en una edad, cuando el individuo puede desenvolverse libremente, debe mantenerse, donde pueda enfrentar los grandes retos de esa etapa, de manera plena, sin cambiar el panorama que viven actualmente.

De la misma manera, el grupo de personas que participaron en el presente estudio, estimaron que la tardía incorporación de la población joven al mercado laboral incide, negativamente, en una futura pensión, para este grupo poblacional, situación que ha sido referida; sin embargo, como se expuso, dentro de la fundamentación teórica, existen otras situaciones que provocan esa baja inclusión de la población joven al mercado laboral lo cual hace que no sea solo un factor lo que provoca esa situación; sino, más bien, sea multifactorial. Por tanto, se debe tener cuidado especial, por parte de las autoridades respectivas, con lo cual le permitan al grupo poblacional enmarcado dentro de población joven su derecho constitucional al trabajo.

El derecho de las nuevas generaciones, en cuanto a su derecho al trabajo, se ha visto menoscabado en virtud que las condiciones para que estas personas se incorporen a un trabajo, no se han dado de manera eficiente; aunque se han creado leyes que legislan en beneficio de este grupo poblacional, como la ley de la persona joven, además de otra serie de medidas que incentiven la contratación de este tipo de mano de obra, no se ha dado de la manera que esperaba y, actualmente, la cifras de desempleo en la población joven legalmente establecida, siguen siendo altas, al punto que se convierten en una preocupación para los gobernantes de momento y como enfrentar la situación y darles respuesta a estos grupos de individuos.

El Estado costarricense, dentro de su poder controlador, debe establecer un mayor control social y brindar las soluciones de manera efectiva que permitan reducir la incidencia del desempleo, procurando generar mejores condiciones tanto para las instituciones y empresas como la promoción de proyectos palpables en los cuales se pueda evidenciar la generación de empleo y no solo se quede en buenas intenciones o en el papel, evitando con esto el empleo informal que abunda en nuestro país.

La condición, de una posible jubilación forzosa, que sea impuesta por el Estado costarricense, en el presente no es posible, para pretender generar estos espacios por diversas razones en las cuales se le generaría vulnerabilidad a personas que pueden optar por este; ya que, de la misma manera, una medida de esta índole, violentaría el derecho al trabajo de esta población que está a las puertas de la jubilación. Por lo tanto, es primordialmente necesario que, las condiciones que se generen vengan con una visión de creación de mayor fuente de empleo y no como una imposición, con la cual se pretenda abrir los espacios para incorporar a los jóvenes al mercado laboral.

Ante todo, este panorama, no se puede obviar la necesidad de generar las condiciones idóneas para los individuos que están por ingresar al mundo laboral sin violentar los derechos de las personas que ya están inmersas y, sobre todo, aquellas que están por llegar al final de esa etapa; de tal manera que resulta necesario, estimular la generación de empleos adaptada a las condiciones que presentan los individuos o en su efecto adaptar a

los individuos a los empleos que demandan las diferentes empresas, desarrollando las habilidades y brindando las herramientas que les permitan insertarse a la vida laboral, dentro del sistema formal.

Todo lo anteriormente expuesto, es de mencionar que en virtud que le asiste al trabajador en su derecho de mantenerse laborando, existe dentro del marco legal la regulación necesaria para que los trabajadores que así lo decidan posterguen su derecho a la jubilación obteniendo una serie de ventajas en el plano económico que como se indicó genera un atractivo en el trabajador, más cuando este llega a una etapa de su vida adulta o al final de su vida laboral y antes no construyó un plan de vida que le generará un mayor bienestar para descansar después de una etapa laboral de muchos años, lo que provoca que de cierta manera se vea en la necesidad de postergar ese momento por los compromisos económicos que pueda tener al momento de cumplir legalmente con el requisito para acogerse a la jubilación.

Lo ideal sería que una vez que se tenga el derecho nos permitamos jubilarnos, no obstante, pareciera que en muchos casos de la misma manera se crean lazos de confianza y de confianza tanto entre patrono y trabajador a lo largo de los años en muchas ocasiones siendo válido, ya que la postergación produce ese tipo de ventajas para la parte patronal en el entendido que le da la confianza y seguridad de conocer al trabajador y lo que este le puede dar para mejorar las condiciones en el lugar de trabajo y al trabajador mejorar una futura pensión, pero al igual que le produce las ventajas antes citadas también le da la desventaja de contratar personas con una nueva visión que le pueden aportar mayores ideas de acuerdo a los cambios que se producen día a día en el mundo laboral, incorporando ese conocimiento al mejoramiento del centro de trabajo y al trabajador le resta tiempo de descanso y disfrute de una jubilación que puede disfrutar en familia.

Con la postergación el trabajador o que busca es generar un menor impacto debido al brusco cambio en estilo de vida que se ha llevado. Otra sería como se indicó anteriormente, ir preparándose con una visión de una jubilación más tranquila en el campo económico. De allí lo trascendental del momento en que debemos optar por retirarnos.

La incidencia de postergar la jubilación en Costa Rica no tiene un impacto directo en el mercado laboral, por lo que sus efectos son mínimos, esto motivado en que actualmente regímenes como el del IVM reportan anualmente entre nueve mil y doce mil personas por año que se acogen al derecho de la jubilación esto en cifras alcanzaría para generar los espacios para incluir o generar puestos con personas frescas que representen ese recambio generacional, independientemente de la cantidad de personas que opten por la postergación con esa cantidad de espacios los efectos negativos en el desempleo disminuirían de incorporar en cada uno de esos espacios la mano de obra que se va liberando. El asunto pasa por las variantes que se dan a nivel político que toman las decisiones de no sustituir o generar esos espacios que se van dando por un asunto económico, de la misma forma sucede en el régimen de Pensiones del Magisterio Nacional, donde el remplazo generacional no se da en sintonía con los campos laborales que van dándose año a año. Por lo que como se ha venido indicando los efectos de tomar la decisión y postergar la jubilación no son determinantes en el mercado laboral en Costa Rica.

## **SECCIÓN II. RECOMENDACIONES**

El derecho a la jubilación, que tiene cada individuo, como derecho fundamental, así reconocido por la jurisprudencia constitucional, como por organismos internacionales, tal como se presenta, actualmente, en nuestro país, evidencia una imagen negativa, desde el punto de vista de la clase trabajadora, la falta de visión política, en cuanto a las reformas que pretenden implementar en los diferentes regímenes de pensiones, primordialmente, el del IVM, que se encuentra en discusión, actualmente, es propio del tema en estudio, se da como consecuencia de las debilidades que enfrenta el sistema, producto de políticas erradas que han surgido en diferentes momentos poniendo en duda las garantías propios de un Estado de Derecho en cuanto al cambio de condiciones que se establecen en intervalos.

De mantenerse las políticas del momento, en cuanto al cambio de las condiciones para acogerse a la jubilación y la alta tasa de desempleo, en especial, de la población joven, en

nuestro país y la poca implementación de las leyes creadas para este sector de la población, se vería afectado el crecimiento del país en materia económica y de esta manera, propiciar el surgimiento de la informalidad en el empleo, observándolo de otro modo, el impacto real que producen las reformas legales, en cuanto la disminución del desempleo, en el país son mínimas; ya que, no se está generando lo esperado en materia de trabajo.

Tema que ha venido a sumarse y que permite que el trabajador de mantenga es su lugar de trabajo aun y cuando ha alcanzado los requisitos legales para disfrutar su etapa de retiro es la postergación que está incluida en nuestra legislación y que le da mayores beneficios al trabajador por el solo hecho de mantenerse por un tiempo más laborando cuando lo ideal es que una vez que concluido con nuestra vida laboral y cumplido con los requisitos legales que estipulan los regímenes de pensiones en nuestro país, tengamos derecho a jubilarnos, a disfrutar de esa etapa de retiro que como se derecho se tiene después de haber alcanzado las condiciones necesarias.

Partiendo de esas premisas, se recomienda:

Mantener las condiciones actuales, que poseen tanto el régimen de pensiones de la Caja Costarricense del Seguro Social (IVM), así como la del Magisterio Nacional (JUPEMA) en el entendido que se debe mantener, tanto la edad de jubilación, como el aporte de cuotas que deben realizar los trabajadores, para que contribuyan con el bienestar de los trabajadores y su derecho a la jubilación, partiendo de la responsabilidad del Estado con la población que está próximo a alcanzar su jubilación.

Permitir la toma de decisiones, a nivel político, para redireccionar las políticas estatales hacia el establecimiento de condiciones idóneas, las cuales generen empleos, permitiendo a las empresas contar con mejores condiciones que les permita generar mayores fuentes de empleo y beneficien a ese sector de la población, que se encuentra sin oportunidades de laborar, tener las oportunidades que le permita desarrollarse plenamente en su vida laboral y con lo cual se le garantice su derecho al trabajo.

Hacer reformulaciones legales y educativas que le permita al Estado, capacitar a las nuevas generaciones y demás personas, que se encuentran desempleadas, en las áreas del conocimiento que requieren las nuevas empresas, logrando ocupar la mayor cantidad de personas, reduciendo la brecha de desocupación que existe en nuestro país.

Eliminar el beneficio económico que obtiene el trabajador que posterga su jubilación, para permanecer en su trabajo, independientemente del tiempo en que decida prorrogar su etapa de retiro, esto con la finalidad de abrir mayores espacios a la población que se encuentra desempleada y de la misma manera garantizar el derecho al retiro del trabajador.

De permitirse la continuidad del trabajador por la prohibición que se ha establecido en nuestra jurisprudencia, que se le imponga una penalización al trabajador donde no solo se le elimine el beneficio económico por continuar su vida laboral, si no darle el cálculo de su pensión a partir del momento en que alcanzo las cuotas y edad estipulados legalmente en nuestro ordenamiento y no sumarle el periodo posterior a ese momento en el que se alcanzó las condiciones para retirarse de su vida laboral.

## Bibliografía

Hernández Sampieri, R. (2006). Metodología de la investigación. México: Editorial Ultra, S.A de C.V.

Hernández Valle, R. (2008). Constitución Política de Costa Rica. 1ª edición. San José, Costa Rica: Editorial Juricentro.

### Direcciones electrónicas

<http://www.redemcr.org/contenido/el-derecho-a-la-jubilacion-un-derecho-fundamental/>

[http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca\\_virtual/receempleo\\_informal01.pdf](http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca_virtual/receempleo_informal01.pdf)

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247)

<https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/02/mejora-la-calidad-de-empleo-y-disminuye-la-informalidad-en-nuestro-pais/>

[https://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/023/Economicas/Chavarria-et-al-2017.pdf](https://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/023/Economicas/Chavarria-et-al-2017.pdf)

[http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-de-pensiones/normativa\\_pensiones/Ley\\_7531\\_Reforma\\_Integral\\_del\\_Sistema\\_de\\_Pensiones\\_y\\_Jubilaciones\\_del\\_Magisterio\\_Nacional.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-de-pensiones/normativa_pensiones/Ley_7531_Reforma_Integral_del_Sistema_de_Pensiones_y_Jubilaciones_del_Magisterio_Nacional.pdf)

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=Normativa&nValor1=1&nValor2=56652&nValor3=62136&nValor5=2](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=Normativa&nValor1=1&nValor2=56652&nValor3=62136&nValor5=2)



## **Revistas y otros**

Briones Briones, E. (2008) La jubilación un derecho fundamental de todo trabajador.  
Revista Sala Segunda No. 5. Corte Suprema de Justicia. San José Costa Rica.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2018).

Instituto Nacional de Estadística y Censo en su encuesta continua de empleo (2017).

Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta continua de empleo. Sinopsis del I trimestre del 2018 sobre la población joven y adulta.

## **Leyes, normas y reglamentos**

Constitución de la República de Costa Rica.

Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social.**

**Reglamento General del Régimen de Capitalización Colectiva del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.**

## **Sentencias constitucionales**

SALA CONSTITUCIONAL, Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Resolución número 1147- 90 de las dieciséis horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa.

Jurisprudencia De La Sala Constitucional sobre la Consulta Legislativa sobre el Proyecto de Ley de Creación del Régimen General de Pensiones con Cargo al Presupuesto Nacional Voto 846-92.

## ANEXOS

**Tabla 1**

**VARIABLE N°1 Antecedentes de la seguridad social**

**Resultado de los indicadores de los Antecedentes de la seguridad social, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
1. ¿Cree, usted, que la seguridad social es inherente al ser humano?										
2. ¿Considera, usted, que la seguridad social en Costa Rica protege las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad?										
3. ¿Estima que la seguridad social permite la satisfacción social de los individuos?										
4. ¿Considera, usted, que en Costa Rica la seguridad social cubre los riesgos en las que se encuentran sometidas las personas trabajadoras?										
5. ¿Cree, usted, que en nuestro país la seguridad social protege a todos los individuos en igualdad de condiciones?										

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Tabla 2**

**VARIABLE N°2 La jubilación como un derecho.**

**Resultado de los indicadores de la jubilación como un derecho, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
6. ¿Cree, usted, que la jubilación es un derecho de todo ser humano?										
7. ¿Estima, usted, que la jubilación como derecho, se le otorga a todos los trabajadores en igualdad de condiciones?										
8. ¿Considera, usted, que las personas al jubilarse disfrutan de un retiro digno?										
9. ¿Cree, usted, que todas las personas en Costa Rica gozan de los mismos derechos a la hora de acogerse a la jubilación?										
10. ¿Considera que los sistemas de jubilación en Costa Rica se calculan de la misma manera?										

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Tabla 3**

**VARIABLE N°3 Factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado labora**

**Resultado de los indicadores de los factores que inciden en la incorporación de la población joven al mercado laboral, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
11. ¿Considera que en Costa Rica existe una alta cantidad de población joven desempleada?										
12. ¿Cree que la posible tardía incorporación de la población joven al mercado laboral incide negativamente en una futura pensión para este grupo poblacional?										
13. ¿Estima que factores como la baja escolaridad afecta a la población joven a insertarse al mercado laboral?										
14. ¿Considera que las empresas o instituciones han tecnificado la mano de obra provocando menor contratación de personas en especial jóvenes?										
15. ¿Considera que las políticas de estado como la creación de leyes ayudan a los jóvenes a insertarse al mercado laboral?										

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año 2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

**Tabla 4**

**VARIABLE N°4 Sistemas o formas de jubilación.**

**Resultado de los indicadores de los Sistemas o formas de jubilación, según opinión de docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, por frecuencias absolutas y relativas de las categorías preestablecidas. Año 2018.**

Número de Ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
16. ¿Estima que en nuestro país existen diversas formas de acogerse a la jubilación?										
17. ¿Considera que la jubilación debe ser forzosa u obligatoria cuando se alcanza la edad y cuotas necesarias en todos los sistemas o formas por igual?										
18. ¿Cree que la regulación de la jubilación es igualitaria en los diferentes regímenes que existen en Costa Rica?										
19. ¿Cree regímenes de jubilación deben de unificarse y establecer las mismas condiciones para todos los trabajadores?										
20. ¿Considera que al permitir los diversos regímenes de pensiones la postergación afecta a otras poblaciones generacionales su inserción en el mercado laboral?										

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes, trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados. Año

2018. Simbología: FA = frecuencia absoluta FR = frecuencia relativa.

# PRODOC

PROTOCOLO BÁSICO PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS PROYECTOS DE  
GRADUACIÓN (TFG) –

**CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**Nombre del estudiante: Edgardo Sandí Alpízar**

**Correo electrónico edgsandi@hotmail.com**

**Teléfono: 83 19 20 26**

**Nombre de la carrera: Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.**

**Período en el que matriculará el TFG Enero 2018**

## **1. NOMBRE DEL PROYECTO**

“El problema de la jubilación postergada en la legislación costarricense y el efecto en el mercado laboral.”

## **2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

### **Justificación**

La seguridad social es un concepto que ha venido evolucionando con el tiempo, el cual abarca principios filosóficos, como: la universalidad, la solidaridad y la subsidiaridad, así como principios técnicos, como: la unidad, la igualdad y la integridad, que buscan, por parte del Estado, velar por el mayor bienestar de la clase trabajadora.

En el caso de nuestro país, los regímenes de pensión y jubilación han venido variando motivado en las situaciones coyunturales por las que atraviesa el país, en estos momentos, en los que la pirámide de se viene invirtiendo y en donde cada día se registra una menor cantidad de jóvenes que se insertan al mercado laboral y es más prolongada la permanencia de personas que se mantienen laborando aun y cuando hayan cumplido con las condiciones para acogerse a su derecho a la jubilación.

El tema de la jubilación va más allá del derecho de la persona a acogerse de ese derecho; sino de abrir los espacios para que las nuevas generaciones cuenten con la posibilidad de incorporarse al mercado laboral, lo cual significa permitir que estas personas contribuyan con la seguridad social del país.

El presente trabajo pretende brindar un tratamiento especial sobre la importancia de la seguridad social, así como, los alcances que genera el envejecimiento demográfico y los efectos que produce en los sistemas de pensiones y en la inserción en el mercado laboral. Así como el proceso de cambio piramidal que viene experimentado nuestro país.

De la misma manera, se pretende brindar una visión actual de la incidencia de la jubilación postergada y los posibles efectos en el mercado laboral, sobre todo, para las personas jóvenes o si la dificultad que presenta esta población, para incorporarse al mercado laboral se da por razones del mercado y los cambios que exigen la economía en la competencia de las diferentes empresas e instituciones para adaptar cambios en los puestos de trabajo y no absorber la totalidad de vacantes que quedan anualmente disponibles, producto de la jubilación a la que se acogen las personas que cuentan con los requisitos establecidos.

Para esto, se usarán datos estadísticos del INEC en cuanto a población ocupada y programas dirigidos a jóvenes como por ejemplo “Empléate” que buscan la inserción de la población joven en el mercado laboral. Mismos datos que se obtendrán del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como, de posibles consultas tanto a la población joven ocupada como desocupada actualmente.

### **3. DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

El presente problema, se plantea en virtud de la necesidad de la población joven de insertarse de una manera temprana al mercado laboral, el cual se ofrecen incentivos a la población que ya cuenta con los requisitos para jubilarse, para que posterguen esa etapa y así se queden un lapso más, lo cual a largo tiempo, terminará afectando a las dos partes, tanto al que no puede insertarse al mercado laboral, como en la parte de la salud y descanso de la otra población o determinar los factores que inciden en la incorporación de la población joven el mercado laboral formal que le permita iniciar su contribución con la seguridad social y obtener una futura pensión cuando alcance las condiciones establecidas y pueda disfrutar de una etapa de retiro con las garantías suficientes para vivir su vejez.

Por lo que se plante el siguiente problema:

¿Afecta la postergación de la jubilación a la inserción en el mercado laboral, sobre todo a las nuevas generaciones?

#### **4. OBJETIVOS**

A continuación, se podrá en conocimiento de los objetivos tanto general como específico sobre los cuales versa la investigación la cual lleva por tema: “El problema de la jubilación postergada en la legislación costarricense y el efecto en el mercado laboral”.

De la misma forma se plantean los siguientes objetivos:

##### **Objetivo General:**

Analizar la jubilación postergada y su efecto en el mercado laboral en Costa Rica.

##### **Objetivos específicos:**

1. Describir los antecedentes de la seguridad social en Costa Rica.



2. Analizar la jubilación como un derecho y sus efectos en la postergación.
3. Determinar factores que inciden en la incorporación de la población joven en el mercado laboral.
4. Analizar sistemas o formas de jubilación en el Derecho Comparado.
5. Analizar la jurisprudencia nacional sobre la jubilación postergada.

## **5. METODOLOGÍA**

El presente trabajo de investigación como instrumento es de valiosa utilidad, ya que permitirá tener una visión de la situación que vive nuestro país, en materia de jubilación y su postergación. Permitiendo que se dé, posteriormente, una discusión sobre el fenómeno que vive nuestro país, en cuanto a la jubilación postergada y cuáles han sido algunos de los factores que han llevado a esa situación.

La investigación se realizará con información de la CCSS (IVM) y de la Junta de pensiones del Magisterio Nacional, lo cual permitirá tener a mano datos relevantes en cuanto a la jubilación, además, del uso de otros documentos que permitan desarrollar el tema de la manera más efectiva. El trabajo de investigación tendrá un enfoque descriptivo- cualitativo.

## **6. ALTERNATIVAS, IDEAS O SOLUCIONES**

Dentro de las posibles acciones, ideas o alternativas que se propondrán para alcanzar los objetivos se encuentran:

Consultar información de los Regímenes de pensiones de la CCSS Y JUPEMA, información del MTSS; además, realizar de ser conveniente cuestionarios a funcionarios públicos y personas jóvenes tanto empleadas, como desempleadas, de manera aleatoria, que reflejen el sentir de estos en cuanto a la conveniencia o no de postergar la jubilación, buscar en diferentes fuentes de consulta material pertinente que permita resolver o alcanzar cada uno de los objetivos.

Proponer, revisar, limitar o eliminar de ser necesario y factor de incidencia en la incorporación de la población joven en el mercado laboral, beneficios que permiten la postergación de la jubilación que retrasan el inicio de los aportes en el sistema de pensiones en los jóvenes por una tardía inserción en el mercado laboral.

Entre otras, que surgirán durante el desarrollo de la investigación y serán de valioso aporte en el desarrollo del tema.

## **7. SELECCIÓN DE MEJOR ALTERNATIVA**

La alternativa que da mayor validez a la investigación se centra en la información que se obtenga tanto del régimen de pensiones de la CCSS (IVM) al igual que, el de JUPEMA, estos dos por ser de los más grandes del país, para lo cual se complementará con datos que se obtengan de otras fuentes, así como la información que se pueda obtener de investigaciones recientes como forma complementaria, de dar mayor solidez a la presente investigación, que permitan una posible reforma reglamentaría de los regímenes de pensiones del CCSS (IVM) Y JUPEMA.

## **8. PLAN DE ACCIÓN Y SECUENCIA DE ACTIVIDADES**

El plan de acción por seguir, para lograr cada uno de los objetivos propuestos, se desarrollará por semanas en las cuales se establecerá un cronograma que permita darle seguimiento y cumplimiento de cada uno de las acciones propuestas.

Dentro de estas acciones se pueden indicar recolección de datos de las diferentes fuentes por consultar (CCSS, JUPEMA, MTSS), otros. De la misma manera, se realizará una síntesis de los datos recolectados, al igual que el análisis de la jurisprudencia nacional, que mencione la jubilación postergada.

Posteriormente, de acuerdo con el cronograma de trabajo, el cual se establecerá por semanas, se le dará los avances, según se estipule. Para ir cumpliendo cada uno de los objetivos propuestos dentro del presente trabajo de investigación.

## 9. ETAPAS Y ACTIVIDADES EN EL TIEMPO

Actividades	Plazo	Recursos	Responsable	Metodología
Presentación del PRODOC ante la universidad.	Una semana Del 16 al 19 de enero.		Edgardo Sandí Alpízar.	Se envía a la universidad.
Aprobación del PRODOC	Una semana Del 22 al 26 de enero.	Libros, revistas, internet, otros.	Edgardo Sandí Alpízar. Tutor de investigación.	Aprobación parte del tutor.
Construcción y entrega del capítulo I  Problema y propósito de la investigación.	Una semana Del 29 de enero al 2 febrero	Libros, revistas, internet, otros.	Edgardo Sandí Alpízar.	Mediante el uso de diversos materiales obtenidos de páginas de internet, libros, revistas, otros.
Construcción y entrega del capítulo II  Fundamentación teórica.	Tres semanas Del 5 al 23 de febrero	Libros, revistas, internet, otros.	Edgardo Sandí Alpízar.	Mediante el uso de diversos materiales obtenidos de páginas de internet, libros, revistas reuniones, jurisprudencia y otros.
Construcción y entrega del Capítulo III  Metodología de la investigación.	Dos semanas Del 26 de febrero al 9 de marzo.	Libros, revistas, internet, encuestas, otros.	Edgardo Sandí Alpízar.	Mediante el uso de diversos materiales obtenidos de páginas de internet, libros, revistas, encuestas y otros.

Construcción y entrega del capítulo IV	Dos semanas	Análisis de datos obtenidos.	Edgardo Sandí Alpízar.	Se realiza análisis de los datos obtenidos.
Análisis y resultados de los datos	Del 12 al 23 de marzo.			
Construcción y entrega del capítulo V	Dos semanas	Formulación de conclusiones y recomendaciones.	Edgardo Sandí Alpízar.	Se realizan conclusiones y recomendaciones a partir del análisis de los datos obtenidos.
Conclusiones y recomendaciones	Del 30 de marzo al 6 de abril.			

**Nota:** Las semanas se establecen de forma de manera tentativa, pudiéndose acortar los plazos para entrega y revisión del tutor. Cabe indicar que, las semanas se asignan de manera continua; por cuanto, mientras se entregan a revisión y aprobación del tutor se va trabajando con la recopilación de información y materiales, otros que sean necesarios para la elaboración de la investigación. A partir de la aprobación por parte del tutor del capítulo I y un esquema se podrá avanzar mientras se está en revisión.

## 10. RESULTADOS, PRODUCTO E IMPACTOS ESPERADOS

Con la elaboración de la investigación que lleva por título “El problema de la jubilación postergada en la legislación costarricense y el efecto en el mercado laboral” se pretende, poner en evidencia la dificultad que encuentran un determinado tipo de población, para ingresar al mercado laboral y las consecuencias de esta postergación, en un futuro retiro; ya que, al llegar a la edad meta, posiblemente, no van a tener las cuotas o aportes necesarios para acogerse a una jubilación digna producto de todos sus años laborados y, por otro lado, posiblemente, con postergar esa jubilación en personas que cumplen los requisitos afecta su vida en cuanto a lo que puede ser salud física y mental; ya que, el rendimiento de estos puede disminuir en gran medida con el paso del tiempo.

Por lo tanto, uno de los resultados esperados sería poder establecer una recomendación que permita reglamentar de una mejor manera esa postergación de la jubilación.

## **11. BENEFICIADOS CON EL PROYECTO**

Al elaborar el presente trabajo de investigación, se pretende es dar a conocer la situación en la que se encuentra la población joven, en nuestro país, con respecto a la inserción en el mercado laboral y de la misma manera la población que se encuentra en etapa para jubilarse. Por lo tanto, ambas poblaciones se verían beneficiadas con los resultados que arroje la investigación.

## **12. RECURSOS NECESARIOS**

Los recursos necesarios, para desarrollar la investigación, se basan en diferentes medios de los cuales se va a extraer la información necesaria para darle la validez que requiere el presente trabajo, dentro de esta podemos citar: libros, revistas, internet, jurisprudencia, cuestionarios, artículos, tesis, entre otros.

## **13. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN**

El plan de implementación por seguir, se derivará del cronograma de trabajo propuesto, esto en cuanto a la realización de la investigación.

En cuanto a la implementación, al servicio de la comunidad, será un insumo valioso con el que cuente la universidad y lo pueda poner en práctica con diferentes actores; asimismo, lo considera, podrá ser divulgado para su posible ejecución de ser necesario.