

Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes

Criterio

Implicaciones sociolaborales, en la calidad de vida y el bienestar de las
y los profesionales en educación del

Expediente 23733

**MISMO PATRÓN, IGUAL CONTRIBUCIÓN. EQUIDAD CONTRIBUTIVA
PATRONAL EN RÉGIMENES BÁSICOS DE PENSIONES**

Coordinación

- Unidad de Investigación en Condiciones de la Profesión de la Fiscalía

Participan:

- Unidad de Investigación en Condiciones de la Profesión de la Fiscalía
- Asesoría Legal de Junta Directiva
- Departamento de Consultoría Legal al Colegiado
- Departamento de Investigación, Vinculación, Desarrollo
- Departamento de Comunicaciones
- Dirección Ejecutiva

ASUNTO:

Criterio de las implicaciones sociolaborales, en la calidad de vida y el bienestar de las y los profesionales en educación, del Expediente 23733 Mismo patrón, igual contribución. Equidad contributiva patronal en Regímenes Básicos de Pensiones.

MARCO LEGAL:

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, se integra con representantes de las siguientes organizaciones, las cuales legitiman su actuar en la normativa que se indica:

1. Las Organizaciones Laborales de las Instituciones Estatales de Educación Superior (**OLIES**) están conformadas por AFITEC, SINDEU, SITUN, UNE -UNED Y UTRAUTN.

a) AFITEC: El Estatuto de esta Asociación establece en su artículo 11 sus objetivos, entre los que destaca:

- Luchar permanentemente por el mejoramiento y respeto de las condiciones y garantías laborales de los afiliados.
- Determinar y proponer soluciones sobre asuntos de interés nacional e internacional.

Además, en su artículo 20 indica que es responsabilidad de la Asociación hacia sus miembros el tomar decisiones fundamentales en defensa de sus derechos laborales.

b) SINDEU: en el artículo 8 de su Estatuto se definen los objetivos de este Sindicato, entre los que se encuentran:

- a) Procurar el bienestar económico-Social de cada uno de sus afiliados y afiliadas.
- b) Procurar la seguridad laboral de trabajadores y trabajadoras y sus afiliados y afiliadas.
- h) Solidarizarse activamente con todas las luchas de las y los trabajadores y sus organizaciones a nivel nacional e internacional.

c) SITUN: Los principios de este Sindicato se encuentran estipulado en el artículo 3 de su Estatuto, entre los que destacan:

- f) La defensa y la promoción irrestrictas de los intereses y derechos de las trabajadoras y los trabajadores como clase social;
- g) La salvaguarda de los intereses del pueblo trabajador, la democratización de toda la vida nacional y la búsqueda permanente de la justicia y el progreso sociales;

Por otra parte, en su artículo 4 se indican los objetivos del SITUN, entre los que destacan:

- b) Estudiar, defender y promover los derechos e intereses de todas las trabajadoras y los trabajadores;

z) Exigir el mejoramiento sustancial de los servicios que prestan las instituciones estatales, particularmente los relativos a la salud, educación, asistencia social y sistemas jubilatorios.

d) UNE-UNED: Los objetivos de este sindicato están indicados en el artículo 4 de su Estatuto, destacando entre ellos:

1. Velar por la estabilidad y seguridad laboral de sus afiliados y de los empleados de la UNED.
6. Solidarizarse en las luchas justas de las asociaciones afines.

e) UTRAUTN: Los objetivos de este Sindicato están reseñados en el artículo 7 de su Estatuto, entre los cuales se encuentran:

b. Procurar la seguridad laboral de sus afiliados y afiliadas y de todas las personas trabajadoras en general.

g. Solidarizarse activamente con todas las luchas de los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones a nivel nacional e internacional.

2. La Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (**APSE**), contempla entre sus fines expuestos en el artículo 5 de su Estatuto, los siguientes:

b) Defender los derechos laborales de sus miembros, sus intereses sociales y económicos como medio y fundamento de su dignificación.

i) Convocar a las acciones y medidas de tutela colectiva que correspondan, en resguardo de los intereses legítimos y derechos de sus miembros.

3. La Asociación Nacional de Educadores (**ANDE**), destaca entre sus fines contemplados en el artículo 3 de su Estatuto, los siguientes:

a) Luchar por el mejoramiento económico, social, cultural profesional y educativo de sus integrantes y por la calidad de vida de los trabajadores y de las trabajadoras costarricenses, con una clara concepción solidaria hacia el pueblo costarricense.

l) Fortalecer la solidaridad con las personas trabajadoras, organizaciones sociales, civiles y movimientos populares de Costa Rica y del mundo.

4. El Sindicato de Educadores Costarricenses (**SEC**), establece en el artículo 12 de su Estatuto, sus principios, entre los que destacan:

e- Demandar para toda la humanidad el derecho a la justicia, garantizando su dignidad como tal, en la búsqueda de la felicidad.

g- Exigir al Estado la garantía de las libertades públicas, sindicales y derechos humanos en general, para asegurar el mejoramiento mediante la aplicación efectiva de los instrumentos de derecho internacional y constitucional.

Adicionalmente, en el artículo 13 se señalan, entre otros, los siguientes objetivos:

b-Desarrollar y practicar el valor de la solidaridad e impulsar la unidad entre los sindicatos y otras organizaciones sociales, nacionales e internacionales, para respaldar el accionar político de la clase trabajadora.

d.- Promover el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de toda la clase trabajadora y de la sociedad en general.

f- Luchar para que se reformen las leyes, códigos, reglamentos y otras normas que no satisfagan los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores.

Por otra parte, dentro de las obligaciones del Sindicato, señaladas en el artículo 20 está el defender los derechos laborales de sus afiliadas y afiliados y solidariamente de la clase trabajadora, nacional e internacional.

5. Dentro de los fines de la Asociación de Educadores Pensionados (**ADEP**), su Estatuto destaca en el artículo 6, los siguientes:

c) Representar y defender los derechos e intereses de los asociados.

d) Exigir, para sus asociados, el respeto y las consideraciones inherentes a su condición de pensionados y jubilados.

6. La Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (**AFUP**), en el artículo 7 de su Estatuto, define entre sus propósitos:

a) Defender por todo medio legal, la seguridad social y los derechos que corresponden a las personas asociadas en su carácter de jubiladas y pensionadas,

Además, en el artículo 8 define, entre otros, como objetivo el defender por todo medio legal, los derechos de las personas asociadas en su condición de jubiladas y pensionadas.

7. El Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (**Colypro**), mediante la Ley Orgánica 4770 define en el artículo 2, sus fines, entre los cuales se destacan los siguientes:

b) **Elevar y defender el prestigio de los miembros del Colegio** y velar por el fiel cumplimiento de la ética profesional, por parte de todos y cada uno de los colegiados.

c) Estimular y mantener el espíritu de unión y solidaridad entre los afiliados y **defender los derechos profesionales y económicos de estos.**

d) **Propiciar cualquier plan que tienda a conseguir el mejoramiento económico y el bienestar espiritual de sus integrantes.** (Lo resaltado no corresponde al original)

Asimismo, en el artículo 8, inciso b, de la misma Ley se establece que son derechos de las personas colegiadas:

“b) Requerir la intervención del Colegio en defensa del ejercicio profesional;”

En referencia a la jurisprudencia relacionada con las funciones de los colegios profesionales, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia aclara en su Voto 5483 – 95 lo siguiente:

(...) en el funcionamiento de los colegios profesionales, puedan éstos representar a sus colegiados frente al poder, ejerciendo, entre otros, la facultad consultiva en todas sus modalidades, ejerciendo la legitimación ante los Tribunales en defensa de la profesión y ejercitando la condición de perito natural en la materia de su conocimiento. (...)

SÍNTESIS DEL PROYECTO DE LEY:

El proyecto propone realizar un ajuste en la cotización patronal para el Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio y al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial de tal manera que esta se uniforme con la que se realiza para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), incorpora una gradualidad en el ajuste, para que no se materialicen efectos significativos en la sostenibilidad financiera y actuarial de los regímenes que se verían afectados.

PROPUESTAS DE REFORMAS A LA LEY DEL SISTEMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL

Articulado actual	Reforma propuesta
<p>Artículo 14.- Cotización obrera y patronal. Todos los funcionarios cubiertos por este Régimen, sin excepción, cotizarán el ocho por ciento (8%) del salario devengado y sus patronos, tanto públicos como privados, el seis coma setenta y cinco por ciento (6,75%) del salario.</p>	<p>“Artículo 14. Cotización obrera y patronal. Todos los funcionarios cubiertos por este Régimen, sin excepción, cotizarán el ocho por ciento (8%) del salario devengado y sus patronos, tanto públicos como privados, el cinco coma setenta y cinco por ciento (5,75%) del salario.”</p>
<p>Artículo 11.- Requisitos de elegibilidad. La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional determinará, según los estudios técnicos actuariales correspondientes, los requisitos que deberán cumplirse para la declaratoria de los beneficios.</p>	<p>“Artículo 11.- Requisitos de elegibilidad. La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional determinará, según los estudios técnicos actuariales correspondientes, los requisitos que deberán cumplirse para la declaratoria de los beneficios. Las personas cubiertas por este Régimen podrán anticipar su edad de pensión por vejez, utilizando los recursos acumulados en su cuenta del Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, de conformidad con el Reglamento que dicte la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.”</p>

REGLAMENTO GENERAL DEL RÉGIMEN DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA

Artículo 11. (Tabla de retiro) 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.

Edad mínima de retiro 55 con 395 cotizaciones mínimas.

286 Cotización mínima con 62 años

TRANSITORIO I. Sobre la contribución patronal del Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional La contribución patronal se mantendrá en 6,75% (seis coma setenta y cinco por ciento) hasta el 31 de diciembre del año en que entra en vigencia esta ley. A partir del 1 de enero del año siguiente, y el 1 de enero de cada año, la contribución patronal se reducirá de acuerdo con lo siguiente:

1) Durante los primeros tres años (años 1 al 3), la contribución patronal se reducirá en 0,05% (cero coma cero cinco por ciento) cada año.

2) Durante los siguientes seis años (años 4 al 9), la contribución patronal se reducirá en 0,1% (cero coma uno por ciento) cada año.

3) Durante el siguiente año, la contribución patronal se reducirá en 0,25% (cero coma veinticinco por ciento), de tal forma que a partir del año 10, la contribución patronal sea de 5,75% (cinco coma setenta y cinco por ciento)

En caso de que, durante el periodo de 10 años descritos en este transitorio para la reducción de la contribución patronal al Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional, se determina la posible materialización de un déficit actuarial superior al 25% de las obligaciones, la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, podrá solicitar que se detenga el plan de reducción de la contribución patronal, por un plazo de 2 años, para retomarse nuevamente, una vez cumplido ese plazo. Para que la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional pueda realizar dicha solicitud, deberá haber aprobado en su perfil de requisitos, que la edad mínima para optar por una pensión por vejez no podrá ser inferior a los 60 años, con un periodo de transición y conservación de derechos, no mayor a los 5 años.

Resulta importante destacar que mediante la opinión jurídica número PGR-OJ-064-2023 del 20 de junio de 2023, la Procuraduría General de la República concluyó que el proyecto de ley supra transcrito “presenta inconvenientes a nivel jurídico y algunos eventuales roces de constitucionalidad”, toda vez que el proyecto indica que por vía reglamentaria se podrían introducir modificaciones al perfil de beneficios, por ejemplo, lo cual resulta violatorio del principio de reserva de ley y evidencia un vicio de constitucionalidad. Señala el Procurador que “que las reformas propuestas no pueden desconocer el derecho subjetivo que pudieran

haber consolidado ciertas personas respecto a los mencionados regímenes contributivos y especiales de pensión, ya sean éstos los beneficiarios originarios (ex funcionarios) o sus sobrevivientes.”, es decir, que se está en presencia de un derecho adquirido y, por tanto, debe considerarse esta situación.

IMPLICACIONES SOCIOLABORALES, EN LA CALIDAD DE VIDA Y EL BIENESTAR DE LAS Y LOS PROFESIONALES EN EDUCACIÓN

El presente criterio centra su atención en las posibles implicaciones sociolaborales, en la calidad de vida y el bienestar de las personas profesionales en educación que tendría una modificación en el perfil de requisitos de pensión establecidos según el Artículo 11 del Reglamento del Régimen de Capitalización Colectiva, como es el aumento de la edad tal cual se plantea en el Transitorio I del Proyecto de Ley Expediente 23733, Mismo patrón, igual contribución, equidad contributiva patronal en Regímenes de Básicos de Pensiones.

Antecedentes al respecto, nos permiten ubicar las acciones de las organizaciones magisteriales a nivel nacional en relación a la temática abordada en el presente informe, entre ellos podemos ubicar: investigaciones realizadas por JUPEMA referentes al Síndrome del Quemado, el “Diagnóstico de los efectos en las condiciones sociolaborales de la profesión, el desempeño y las brechas en competencias docentes por medio de la percepción de las personas colegiadas profesionales en educación, tras las medidas ejecutadas por el Ministerio de Educación Pública para la continuidad de los servicios educativos en el contexto de la pandemia COVID-19” realizada por Colypro en el año 2020, el estudio “Condiciones sociolaborales de las personas docentes en el contexto de la pandemia del COVID-19 y sus implicaciones en la salud integral”, realizado por la ANDE Sindicato en el año 2020 y la investigación “Carga laboral del personal docente bajo la educación combinada durante el primer semestre del 2021: un análisis desde lo curricular” elaborado por la APSE Sindicato, el oficio CLYP-JD-AL-C-048-2023 del 20 de junio de 2023 de la Asesoría Legal de Junta Directiva del Colegio Profesional en relación al criterio legal no vinculante con respecto al derecho de desconexión de los docentes.

Considerando estos antecedentes, se ha elaborado una contextualización de las condiciones socio laborales y características socioeconómicas de la profesión docente en Costa Rica, así como la incidencia del malestar docente presente en profesionales de la educación. Estos factores permiten brindar un criterio compartido acerca de las implicaciones que tendría una variación en el perfil de requisitos y beneficios del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) del Magisterio.

A partir de los hallazgos, el documento plantea una serie de mensajes claves resumidos a continuación:

1. Una variación de la edad de jubilación en el Magisterio Nacional, afectaría el equilibrio entre la cantidad de trabajadores de la educación requeridos y el disponible. El bono demográfico costarricense se caracteriza por un envejecimiento poblacional, aumentar la edad de retiro podría saturar la oferta de profesionales, por lo que requiere avanzar en políticas públicas que busquen una renovación del cuerpo docente de manera equilibrada.

2. Pese a que el reconocimiento social de la profesión docente, a través de los ingresos monetarios, se ha visto fuertemente afectado por el congelamiento salarial de los últimos cuatro años, el salario docente sigue siendo el principal soporte del bienestar y la calidad de vida de las familias docentes. Para este gremio profesional, el trabajo doméstico no remunerado es una variable que debe ser contemplada por los sistemas de protección social.
3. Las estadísticas muestran que el ejercicio de la docencia en Costa Rica está asociado a la exposición de múltiples factores potenciadores de malestar y estrés, considerados como riesgos psicosociales de origen laboral que se presentan producto de las condiciones de trabajo y tienen afectación directa en la calidad de vida del magisterio nacional.
4. Las condiciones de salud del magisterio nacional muestran cifras que requieren un seguimiento institucional de manera integral. Un retraso en la edad de retiro puede tener consecuencias en los índices epidemiológicos del magisterio con consecuencias mortales para toda una corte generacional de educadores. El régimen de pensión del Magisterio Nacional posibilita, a través de la pensión anticipada, el reconocimiento de una población que históricamente presenta vulnerabilidad en sus condiciones de salud.

A continuación, desarrollaremos para cada uno de los hallazgos los principales elementos:

1. Dado el perfil sociodemográfico del Magisterio Nacional, retrasar la edad de retiro puede afectar las condiciones laborales de la profesión,

Mensaje clave: Los sistemas educativos, a nivel mundial, avanzan en la generación de condiciones en materia de política pública para planificar que la renovación de la profesión sea equilibrada según las condiciones de jubilación, en un contexto de poblaciones que envejecen (OCDE, 2018).

Una variación de la edad de jubilación en el Magisterio Nacional, afectaría el equilibrio entre la cantidad de trabajadores de la educación requeridos y el disponible. El bono demográfico costarricense se caracteriza por un envejecimiento poblacional, aumentar la edad de retiro podría saturar la oferta de profesionales, por lo que requiere avanzar en políticas públicas que busquen una renovación del cuerpo docente de manera equilibrada.

Según datos consultados en el estudio realizado por el Colypro en el año 2020, en Costa Rica, para el periodo antes de la pandemia, según datos de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO, se reportó que para el año 2020 había 146 433 personas cuya ocupación en condición de empleo o con posibilidad de trabajar estaba relacionada con el campo de la enseñanza, lo que representaba un 6,70% de la población económicamente activa a nivel nacional.

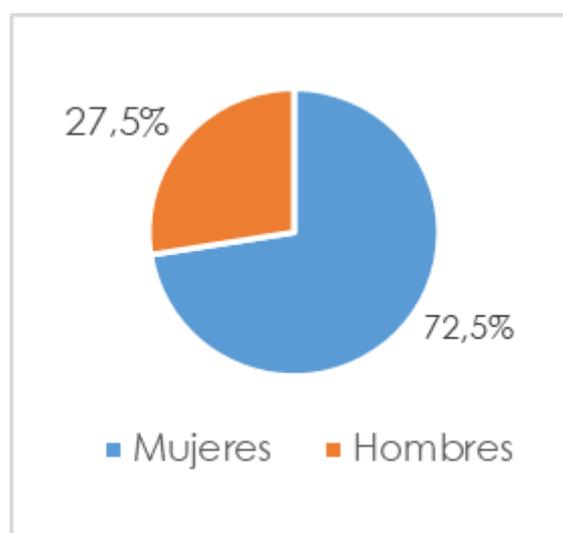
Tabla 1. Distribución de la rama de actividad enseñanza por sector institucional, ENAHO 2020

Gobierno Central		Resto del sector público		Sector privado		Organismos internacionales		Total
Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	
87 852	60	20 346	14	36 777	25	1 458	1	146 433

Fuente: ENAHO, 2020

La distribución por sector institucional, según los datos del INEC (2020), muestran que la mayor cantidad de profesionales en el campo de la enseñanza trabajan para el Gobierno Central, en su totalidad ubicados en el Ministerio de Educación Pública. Para el año 2019, según datos de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC, 2020, p.7), el total de funcionarios y funcionarias que laboraban en las instituciones que se encuentran bajo el Régimen de Servicio Civil sumaban 135 187 personas de las cuales el 65,2% lo hacían para el Ministerio de Educación Pública, lo que representaba 88 119 funcionarias y funcionarios, distribuidos en las diferentes clases de puestos ocupacionales docentes, técnico y administrativo – docentes, así como personal de apoyo y operario, siendo la planilla más grande del país y en su mayoría feminizada.

Gráfica 1: Distribución porcentual según sexo registral del total de funcionarios del Ministerio de Educación Pública, noviembre 2019

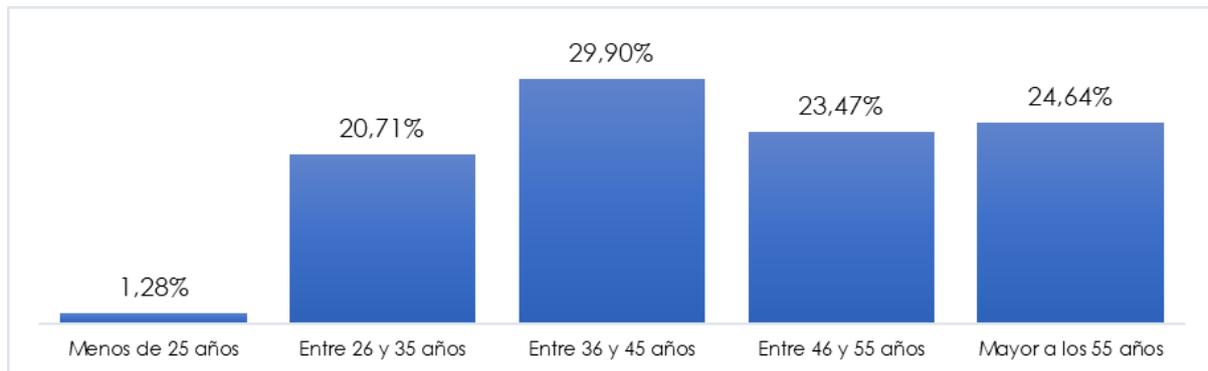


Fuente: Colypro, 2020

En 2018, la edad promedio de los docentes en la OCDE era de alrededor de 44 años. Según estudios realizados por Colypro (2020), se muestra que el 78% de la población docente

colegiada es mayor a los 35 años, cerca de la mitad es mayor a los 46 años, datos muy cercanos al promedio de la OCDE y que muestran una población docente en edad avanzada.

Gráfica 2: Edad promedio de la población colegiada al Colypro



Fuente: Colypro, 2020

Una variación en la edad de retiro de la población magisterial a los 60 años o más, podría tener consecuencias en la sobre oferta de profesionales. Afectando la continuidad entre el momento de la titulación y la posibilidad de ingreso a la carrera docente. El país debe transitar hacia una planificación para que la renovación de la profesión sea equilibrada según las condiciones de jubilación.

2. El salario docente es el principal soporte del bienestar y la calidad de vida de las familias docentes, el trabajo doméstico no remunerado es una variable que debe ser contemplada por los sistemas de protección social.

Mensaje clave: Pese a que el reconocimiento social de la profesión docente, a través de los ingresos monetarios, se ha visto fuertemente afectado por el congelamiento salarial de los últimos cuatro años, el salario docente sigue siendo el principal soporte del bienestar y la calidad de vida de las familias docentes. El trabajo doméstico no remunerado es una variable que debe ser contemplada por los sistemas de protección social.

En el caso del Magisterio Nacional, se debe considerar que el gremio está compuesto en tres cuartas partes por mujeres. Asimismo, las características de la composición social de las familias docentes y sus condiciones sociodemográficas hacen que el trabajo doméstico no remunerado sea una variable importante a considerar por los sistemas de protección social.

Según datos de Colypro (2020), el ingreso por actividades docentes de la población colegiada muestra que un 52% reporta un salario mensual de 850 000 colones o menos, cerca del 33% tiene ingresos entre los 850 000-1 300 000 colones y, apenas, el 12.8% tiene un salario superior a los 1 300 000 colones.

Considerando los datos de la Encuesta Nacional “Condiciones Docentes en el contexto de pandemia” realizada por el Colypro en el año 2020, un 60.26% de la muestra consultada

mencionó que aporta más del 75% de sus ingresos al total de los ingresos del hogar, y para un 35% de consultados el aporte aumentó durante el periodo de pandemia.

Esta información cobra relevancia cuando se caracteriza la composición de las familias docentes. Tal como se muestra a continuación:

Las docentes y sus familias: Economías del Cuido



La economía de las familias docentes se basan en economías del cuidado, tres cuartas partes son mujeres que cumplen con sus responsabilidades laborales y además tienen a su cargo labores de crianza y educación de sus propios hijos, además del cuidado de personas adultas mayores.

Fuente: Colypro 2020

Según la población consultada, un 47.7% dice estar casada. En su mayoría los hogares están conformados por 4 personas o menos, y el 35% habita con sus hijos. Cerca del 11% del gremio vive con sus progenitores o figuras maternas o paternas y un 36% reporta vivir en hogares con 6 o más integrantes. Al momento de la consulta, se preguntó si vivían con personas adultas mayores en el hogar y un 27% contestó afirmativamente a esta pregunta.

En el caso del Magisterio Nacional, considerando que el gremio está compuesto en tres cuartas partes por mujeres, el 53% se encuentra entre los 36 y 55 años, y un 60% del colectivo es casado o vive en unión libre, la doble y triple jornada es una condición característica de las mujeres profesionales en educación.

Un 65.9% tiene a su cargo la responsabilidad/atención de cuidar o ayudar a personas que formen parte de algún grupo de riesgo, ya sea que conviva o no con ellas/os, siendo que el tiempo social que disponen hombres y mujeres para el trabajo doméstico no remunerado que incluyen tareas de cuidado, crianza y domésticas es una variable que debe ser contemplada por los sistemas de protección social.

3. Las condiciones laborales inciden en el malestar docente.

Mensaje clave: Las condiciones ambientales de trabajo tienen incidencia en la prevención de riesgos asociados al trabajo, que podrían desembocar en el desarrollo de problemas en la salud docente en el largo plazo.

Las estadísticas muestran que el ejercicio de la docencia en Costa Rica está asociado a la exposición de múltiples factores potenciadores de malestar, incidiendo en condiciones de estrés.

Según estudios realizados por Colypro (2020), durante la pandemia, las principales actividades a las que dedicó mayor tiempo semanalmente estuvieron relacionadas con aspectos pedagógicos, le siguieron aquellas relacionadas con temas de gestión de los procesos educativos; incluye además los temas administrativos. Dadas las características de carga de trabajo, el cumplimiento de los objetivos institucionales y del sistema educativo, condicionan un uso del tiempo más allá de lo establecido en el contrato de trabajo.

Gráfico 3: Principales actividades docentes en el contexto de pandemia según carga de trabajo semanal



Fuente: Colypro, 2020.

En relación con el malestar docente, en la encuesta supra citada, consultó sobre las principales situaciones, posibles potenciadores del malestar docente. La conciliación del trabajo con las tareas y demandas domésticas y familiares es la principal situación manifestada.

Parte de las exigencias a las que se ve sometida la población docente es la de mantener los vínculos con el estudiantado, y el resto de la comunidad educativa un 21, 09% percibía ésta como una situación de malestar. La falta o problemas de acceso a internet del docente y

estudiantado influye en esta línea, por tanto, las expectativas sociales podrían estar desfasadas con respecto a los recursos para su cumplimiento, lo que ha generado formas de gestión de la conflictividad laboral que inciden en el estrés docente. Del total de participantes en el estudio de Colypro, un 23,86% manifestaron malestar con respecto a posibles conflictos con superiores, y un 18,22% a la atención de las exigencias de estudiantes y familias.

Gráfica: Malestar docente en el contexto de pandemia



Fuente: Colypro, 2020

Incluso posterior a la pandemia, el malestar docente producto de la carga de trabajo se ha mantenido, el horario de atención a las actividades docentes no ha sido claramente definido; los profesionales en educación, ante ciertas circunstancias requieren estar disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Los medios de comunicación usados como mensajería, a través de la aplicación WhatsApp y de las llamadas telefónicas, han creado límites difusos entre el espacio público y privado. Sobre el particular, la Asesoría Legal de Junta Directiva de Colypro ha emitido el criterio CLYP-JD-AL-C-048-2023 del 20 de junio del 2023, en el que se analiza la relación entre el burn out y el irrespeto al derecho de desconexión del trabajador.

Otro factor que ha venido a agravar la problemática del síndrome del quemado o "burnout", es la implementación de normas y leyes lesivas y estigmatizantes para los docentes y funcionarios en general del Ministerio de Educación Pública, como por ejemplo la Ley 9999, donde se les ha infundido temor, por la falta de reglamentación, así como la no implementación de procesos y normas claras que dejan en estado de indefensión al funcionario, y el ente patronal en este caso el MEP no los capacita ni brinda realimentación sobre la aplicación de una norma confusa y carente de elementos normativos básicos.

Además, ante la aplicación de procesos disciplinarios desproporcionados, donde la carga probatoria, así como los recursos brindados a la víctima, inclinan la balanza del acceso a la justicia, al debido proceso y a la presencia de inocencia en detrimento de los derechos de defensa del funcionario denunciado.

Otro factor de análisis que es preocupante es el hecho de que los profesores suelen enfrentar múltiples desafíos en su labor, como altas demandas de trabajo, presión por el rendimiento de los estudiantes, falta de recursos, problemas de comportamiento en el aula y dificultades en las relaciones con los padres y demás compañeros tanto docentes como administrativos y otros tipos de precarización laboral, tales como infraestructura, carencia de materiales e insumos para el desarrollo de las funciones docentes, aunado a los posibles recortes presupuestarios planteados por el gobierno.

Las condiciones laborales de las y los trabajadores de la educación inciden en la calidad de vida de la población magisterial.

Mensaje clave: Las condiciones de salud del magisterio nacional muestran cifras que requieren un seguimiento institucional de manera integral. Un retraso en la edad de retiro puede tener consecuencias en los índices epidemiológicos del magisterio con consecuencias mortales para toda una corte generacional de educadores.

El régimen de pensión del Magisterio Nacional posibilita, a través de la pensión anticipada, el reconocimiento de una población que históricamente presenta vulnerabilidad en sus condiciones de salud.

Según, estudio realizado por la Consultoría Legal a la Persona Colegiada de Colypro en junio de 2023, basado en la información suministrada por el Ministerio de Educación Pública, se ha denotado que es preocupante que, para el primer trimestre del 2023, un total de 22.359 funcionarios del MEP se han incapacitado, lo que representa el 26% de la planilla del MEP, solo en **enero** se han reportado **2.013** incapacidades, en **febrero 9.214** y en **marzo 11.132**, lo cual denota una clara tendencia al alza conforme avanza el curso lectivo y esto impacta negativamente no solo en las finanzas públicas, sino también la logística y calidad del sistema educativo.

Estos indicadores son sintomáticos del perfil epidemiológico en la población del magisterio nacional. Una investigación realizada por Colypro en el año 2020, consultó la incidencia de factores de riesgo en la salud de la población docente.

Considerando información del Ministerio de Salud de Costa Rica (2020), y con datos de la Organización Panamericana de la Salud, se reconocieron las principales enfermedades crónicas, no transmisibles que presentan una condición de mayor vulnerabilidad a nivel de estadísticas poblacionales. Algunos de estos padecimientos son: las enfermedades cardiovasculares, diferentes tipos de cáncer, enfermedades respiratorias y diabetes. Asimismo, las principales condiciones que predisponen su desarrollo son la hipertensión, obesidad, niveles altos de colesterol y de azúcar en sangre. Los organismos de salud han detectado algunos de los principales factores de riesgo de conducta asociados a esas enfermedades, como el consumo de tabaco, consumo nocivo de alcohol, alimentación poco saludable e inactividad física.

En esta línea se consultó sobre la incidencia de enfermedades crónicas, y condiciones que pueden predisponer su desarrollo, así como factores de riesgo de conducta asociados a esas enfermedades en la población docente participante en el estudio. Los datos se muestran a continuación:

Tabla: Incidencia auto percibida de enfermedades no transmisibles en población docente al 2020

Enfermedades crónicas	Enfermedades cardíacas crónicas 3,11% Enfermedades respiratorias crónicas 14,74% Diabetes insulino dependiente 3,37%
Condiciones que predisponen el desarrollo de enfermedades crónicas	Hipertensión arterial moderada a severa (25,5%) Obesidad (18,32%)
Principales factores de riesgo de conducta asociados	Fumadores 2,45%

Fuente: Colypro 2020

Esta incidencia muestra una incidencia particular que requiere de estudios a profundidad, un retraso en la edad de retiro puede tener consecuencias en los índices epidemiológicos del magisterio con consecuencias mortales para toda una corte generacional de educadores.

Por lo tanto, dadas las características anteriores:

1. **Visibilización de la figura de la persona docente a partir de la pandemia.** Los retos y desafíos que planteó la pandemia dejaron al descubierto la importancia y significancia del rol de la persona docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las personas estudiantes. Queda más que en evidencia que la interacción y participación de la persona docente juega un papel fundamental en el desarrollo psicosocial e intelectual de la población participante. Sensibilidad, empatía y hasta complicidad positiva son parte del repertorio de herramientas utilizadas por los y las docentes en su práctica pedagógica. En este sentido, un incremento en la edad de jubilación de las personas docentes, implica un franco deterioro en las condiciones y habilidades empáticas al servicio de la población estudiantil. De forma tal que no solamente las personas docentes se verán afectadas por esta medida, sino, en última instancia, la calidad del servicio educativo brindado a la población costarricense.
2. **Sobredemanda de los servicios de salud de la CCSS.** Un incremento en la edad de jubilación se asocia con un mayor deterioro físico, emocional e intelectual de las personas docentes, lo que se asocia con padecimientos cardiovasculares, hipertensión, estrés laboral, entre otros. Es de prever que estas condiciones generen una mayor demanda de los servicios de salud brindados por la CCSS.
3. **Brecha generacional.** Si bien es cierto siempre existirá una brecha generacional entre personas educadoras y población estudiantil, un aumento en la edad de jubilación implica una ampliación de dicha brecha y su consecuente afectación en cuanto a las interacciones sociales y la capacidad de adaptación e interpretación de los códigos culturales de una población u otra.
4. **El rol social del ejercicio de la docencia.** En complemento a lo aportado, el rol docente supera la expectativa del ejercicio meramente pedagógico y se extrapola a otros roles sociales (consejero, confidente, mentor, etc.); dichos aportes al desarrollo

psicosocial y sociocultural de las personas estudiantes solo son posibles en el ámbito de un contexto de empatía, reconocimiento social y de la realidad local. Un incremento en la edad de jubilación limita las posibilidades de dichas interacciones y coarta los ya limitados espacios de interacción.

Bibliografía.

- Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2020). Encuesta Nacional “Contanos para cuidarte”. Buenos Aires: Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP).
- Dirección General de Servicio Civil (DGSC) (2020). Informe estadístico anual sobre variables de empleo en el Régimen de Servicio Civil 2018-2019. San José. <http://www.dgsc.go.cr/images/banners/Informe-Estadistico2.pdf>
- Colypro (2020). Diagnóstico de los efectos en las condiciones sociolaborales de la profesión, el desempeño y las brechas en competencias docentes por medio de la percepción de las personas colegiadas, tras las medidas ejecutadas por el MEP para la continuidad de los servicios educativos en el contexto de la pandemia COVID – 19.