

MEMORIA 16 INSTITUCIONAL

Por el futuro que todos merecemos

ÍNDICE Y APARTADOS

1	Introducción	3
2	Datos institucionales	5
2.1	Marco Filosófico Institucional	6
2.1.1	Visión	6
2.1.2	Misión	6
2.1.3	Valores	6
2.1.4	Política de Calidad	6
2.2	Objetivos planteados en el Plan Estratégico	6
2.3	Estructura organizacional y descripción de las áreas de trabajo	7
2.4	Sistema de Gestión de la Calidad INTE-ISO 9001:2008	12
3	Resultados en el período	13
3.1	Plan Nacional de Desarrollo (PND)	13
3.2	Plan Operativo Institucional: Proceso Planificación y Normativa	14
3.3	Plan Operativo Institucional: Proceso de Supervisión	16
3.3.1	Regímenes Colectivos	16
3.3.2	Regímenes de Capitalización Individual	19
3.4	Plan Operativo Institucional: Proceso Jurídico	23

ÍNDICE Y APARTADOS

4 Resultados generales de la gestión institucional	28
4.1 Ejecución del presupuesto 2016	28
5 Resultados en el período	30
5.1 Regímenes de Capitalización Colectiva	30
5.2 Regímenes de Capitalización Individual	30
5.3 División de Planificación y Normativa.....	31
6 Áreas que quedaron en proceso	32
6.1 Regímenes de Capitalización Colectiva y de Capitalización Individual	32
6.1 División de Planificación y Normativa	32
7 Resultados generales de la gestión institucional	35

1

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) es el órgano de dirección superior de regulación y supervisión financiera en Costa Rica, y como tal, dirige a la Superintendencia General de Entidades Financieras, la Superintendencia General de Valores, la Superintendencia General de Seguros y la Superintendencia de Pensiones, en su labor de vigilancia de los respectivos sectores, con el objetivo general de velar por su estabilidad, solvencia y buen funcionamiento.

El Conassif está integrado por cinco miembros independientes del sistema financiero y la función pública, el Ministro de Hacienda o, en su ausencia, un Viceministro de esa cartera y el Presidente del Banco Central de Costa Rica o el Gerente. Para conocer asuntos relacionados con el sector de pensiones, el

Ministro o Viceministro de Hacienda es sustituido por el Ministro de Trabajo o su representante. Además, se adiciona un representante de la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, nombrado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica. Los miembros independientes son designados por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, por cargos de cinco años y pueden ser reelegidos por una sola vez. Entre los miembros, y por períodos de dos años, el CONASSIF elige a su Presidente, pudiendo ser reelegido.

De acuerdo con el artículo 171 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores N.º 7732, al CONASSIF le corresponde atender diversas funciones, como lo son: i) nombrar y remover a superintendentes, intendentes y al auditor interno; ii) aprobar las normas atinentes a

la autorización, regulación, supervisión, fiscalización y vigilancia que, conforme a la ley, deben ejecutar las superintendencias; iii) ordenar la suspensión de las operaciones y la intervención de los sujetos regulados por las superintendencias, además, decretar la intervención y solicitar la liquidación ante las autoridades competentes; iv) conocer y resolver en apelación los recursos interpuestos contra las resoluciones dictadas por las superintendencias; v) aprobar las normas generales de organización de las superintendencias y la auditoría interna; y vi) aprobar el plan anual operativo, los presupuestos, sus modificaciones y la liquidación presupuestaria de las superintendencias.

La dirección de la regulación y la supervisión financiera que lleva a cabo el CONASSIF se basa en los siguientes objetivos institucionales: i) establecer la regulación y supervisión que coadyuve a la estabilidad y solvencia del sistema financiero; ii) velar por los intereses de los consumidores de servicios y productos financieros; iii) velar por el eficiente, transparente e íntegro funcionamiento de los mercados financieros; y iv) promover la mejora continua mediante la integración y homogeneización de procesos basados en altos estándares tecnológicos.

Específicamente, la Superintendencia de Pensiones (Supen) tiene el mandato de autorizar, regular, supervisar y fiscalizar los planes, fondos, gestores y regímenes contemplados en el marco normativo que regula el Sistema Nacional de Pensiones en Costa Rica.

Asimismo, le corresponde: Supervisar los regímenes básicos de pensiones, los regímenes complementarios y el fondo de capitalización laboral; autorizar productos relacionados con pensiones (planes, contratos, comisiones, entre otros), además, de atender las denuncias y consultas gestionadas por los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

En línea con las funciones encomendadas, la memoria institucional contiene un resumen de los aspectos más relevantes transcurridos durante el 2016.

MEMORIA 16 INSTITUCIONAL

Por el futuro que todos merecemos

2

DATOS INSTITUCIONALES

DATOS INSTITUCIONALES

La Supen es un órgano de máxima desconcentración adscrito al Banco Central de Costa Rica (BCCR), funciona bajo la dirección del CONASSIF. Fue creada mediante la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias y sus reformas, N.º 7523 del 7 de julio de 1995, en la que se autorizó la creación de los sistemas o planes privados de pensiones complementarias, destinados a brindar a los beneficiarios protección adicional ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

La Supen empezó a funcionar a partir de agosto de 1996. Desde su origen el objeto principal de la entidad ha sido regular y fiscalizar las pensiones.

A partir de la publicación de la Ley de Protección al Trabajador, N.º 7983 del 18 de febrero del 2000, el ámbito de acción de la Supen se amplió, dando potestades para fiscalizar los regímenes de pensiones básicos alternativos al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) administrado

por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), así como una supervisión limitada a este régimen general de seguridad social. De igual forma, se incluyeron dentro del ámbito de regulación y supervisión a los fondos complementarios de pensiones creados por leyes especiales o convenciones colectivas y el Régimen No Contributivo de la CCSS.

La Supen se encarga de la regulación y supervisión de los regímenes normados en la Ley de Protección al Trabajador, a saber: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, el Fondo de Capitalización Laboral, el Ahorro Voluntario, basados en sistemas de capitalización individual, adicional al Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, que se tenía desde la misma Ley N.º 7523. Además, la Ley le asignó la obligación de velar por el otorgamiento de los beneficios a los afiliados al SNP por parte de las entidades autorizadas, regímenes básicos y fondos creados por leyes especiales, aspecto que no estaba contemplado en la legislación anterior.

La Norma de Contingencia Fiscal, N.º 8343 del 18 de diciembre del 2002, modificó la Ley N.º 7523 en su artículo 36, para encargar a la Supen la supervisión de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el otorgamiento de las pensiones con cargo al presupuesto nacional, en relación con la legalidad y oportunidad de las resoluciones y en lo relativo a las modificaciones y revalorizaciones de las pensiones que son competencia de la mencionada Dirección.

2.1 MARCO FILOSÓFICO INSTITUCIONAL

2.1.1 VISIÓN

Ser un referente técnico en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensiones.

2.1.2 MISIÓN

Promover pensiones dignas.

2.1.3 VALORES

Integridad, transparencia, mejora continua y trabajo en equipo.

2.1.4 POLÍTICA DE CALIDAD

El personal de la Superintendencia de Pensiones, apoyado en el Sistema de Gestión de Calidad y en beneficio de los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones, se compromete a:

- Alcanzar los objetivos estratégicos de la institución.
- Cumplir la normativa de control interno.
- Mantener la eficacia y el mejoramiento continuo.

2.2 OBJETIVOS PLANTEADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO

1. Vigilar a los participantes en el Sistema Nacional de Pensiones

La Supen específicamente tiene la función social de vigilar el desempeño del SNP, con el propósito de resguardar los intereses de los afiliados, quienes dan en administración sus recursos a los gestores de pensiones con la esperanza de tener acceso a un retiro que les permita mantener la calidad de vida.

Para cumplir con esta tarea, la Supen tiene el compromiso de identificar, evaluar y calificar los diferentes riesgos a que pueden ser expuestos los distintos regímenes de pen-

siones establecidos por ley, que pudieran afectar la administración de los recursos de los afiliados, y por ende, menoscabar el disfrute de los beneficios ofrecidos.

A través de la asesoría y la formulación de normativa, la Supen propone los cambios que deben llevarse a cabo para organizar el sector pensiones, dentro de la competencia concedida. La visión del supervisor es integral y le permite balancear las pretensiones de los diferentes participantes desde una perspectiva técnica, la cual es la base para proponer el debate entre las partes interesadas de los cambios que deben implantarse.

2. Fortalecer el sistema de pensiones y ahorro laboral

La Supen enmarca la totalidad del SNP, desde todas sus dimensiones, tanto a nivel de afiliados como de gestores. Este contexto la faculta y la empodera a ser la principal proponente de la modernización de los procesos asociados a la acumulación y a la prestación de beneficios, en todos y cada uno de los gestores que operan en el país.

En este contexto, la Supen procura formular cambios o adiciones a las reglas que operan en el SNP, para ampliar las posibilidades de ahorro y crear consensos en los cambios que deberán trabajarse en los próximos cinco años, para asegurar el futuro de los trabajadores.

Este objetivo parte de la necesidad de crear un diálogo nacional mediante el cual se propongan los cambios que trasciendan el campo de acción del supervisor, pero, en el que pueda ser un facilitador, desde su perspectiva técnica. De tal manera, que los diferentes agentes que representan a los gestores, al Estado, a los patronos y a los trabajadores, puedan compartir y diseñar con suficiente tiempo los cambios que eviten problemas futuros al sistema como un todo.

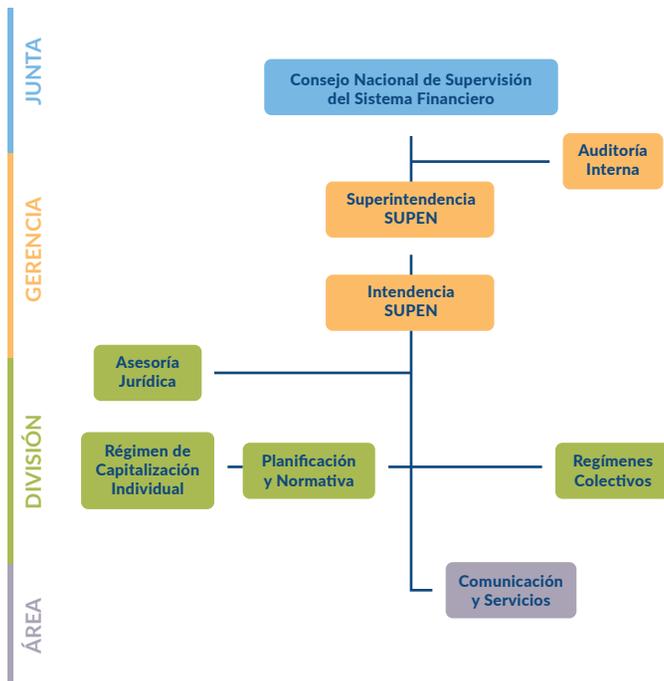
3. Empoderar al afiliado

El plan estratégico propone un eje que apunte hacia la mejora de los procesos del SNP de cara al afiliado. En este caso la Supen ha identificado varios cambios que mejorarían significativamente la calidad de los servicios que se brindan. Como visión estratégica se pretende volcar el énfasis del manejo de la supervisión y trasladarlo no solamente al fondo de pensiones, sino a las personas, promoviendo el entendimiento en los afiliados de todos los productos que les ofrecen los administradores, procurando en todo momento que este conocimiento del afiliado le permita la toma de mejores decisiones y la demanda por servicios de mayor calidad, las cuales deben adaptarse a las necesidades siempre cambiantes de los afiliados.

2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

La Superintendencia es liderada por el Superintendente de Pensiones, quien responde ante el CONASSIF. La estructura organizacional de la Superintendencia está conformada por las siguientes dependencias:

Figura 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPEN



A continuación, se presentan las principales funciones de cada unidad organizacional:

a) Despacho del Superintendente e Intendente

Tiene a cargo planificar, dirigir y coordinar todas aquellas actividades relacionadas con la organización, funcionamiento y coordinación de las dependencias de la Institución, con apoyo de las leyes, reglamentos y resoluciones del CONASSIF.

De igual forma, gestiona el cumplimiento de los objetivos estratégicos, de calidad y los objetivos tácticos de cada dependencia.

Cuadro 1. PLAZAS DESPACHO

ACTIVIDAD OCUPACIONAL	PLAZAS
Superintendente	1
Intendente	1
Profesional Gestión Bancaria 5	1
Total	3

Fuente: Área Comunicación y Servicios.

b) División de Regímenes de Capitalización Individual (RCI)

Tiene a cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión, tanto *in situ* como *extra situ*, tendientes a fiscalizar y supervisar el funcionamiento de las principales áreas, operaciones y riesgos de los fondos de pensiones y de las entidades que los administran, procurando la mejora continua de los procesos y procedimientos, dentro de un sistema de gestión de la calidad.

Cuadro 2. PLAZAS DIVISIÓN DE REGÍMENES DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

ACTIVIDAD OCUPACIONAL	PLAZAS
Director de Supervisión	1
Líder de Supervisión	2
Supervisor Principal	4
Supervisor 2	11
Supervisor TI	1
Supervisor 1	4
Total	23

Fuente: Área Comunicación y Servicios.

c) División de Regímenes Colectivos (RC)

Tiene a su cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de supervisión, tanto *in situ* como *extra situ*, tendientes a fiscalizar y supervisar el funcionamiento de las principales áreas, operaciones y riesgos de los Regímenes Colectivos conformados por los Regímenes Básicos y los Fondos Complementarios Especiales.

Cuadro 3. PLAZAS DIVISIÓN DE REGÍMENES COLECTIVOS

ACTIVIDAD OCUPACIONAL	PLAZAS
Director de Supervisión	1
Líder de Supervisión	2
Supervisor Principal	4
Supervisor 2	7
Supervisor TI	1
Supervisor 1	4
Profesional Gestión Bancaria 3	1
Total	20

Fuente: Área Comunicación y Servicios.

d) División de Planificación y Normativa (PYN)

Tiene a cargo planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades relacionadas con la modernización permanente del Modelo de Supervisión del SNP. Asimismo, determinar y dictar las normas y disposiciones legales que regulan la organización, funcionamiento y operación de este, así como emitir los acuerdos de las autorizaciones que se soliciten para la operación y funcionamiento por parte de los participantes.

Cuadro 4. PLAZAS DIVISIÓN DE RÉGIMENES DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

ACTIVIDAD OCUPACIONAL	PLAZAS
Director de División	1
Director de Departamento	2
Profesional Gestión Bancaria 4	1
Profesional Gestión Bancaria 3	5
Total	9

Fuente: Área Comunicación y Servicios.

e) División Jurídica (DJ)

Es la encargada de asesorar a la institución en materia jurídica de forma oportuna, con el propósito de coadyuvar en el proceso de toma de decisiones y garantizar que ejecuta sus funciones con estricto apego al ordenamiento jurídico. Así como, la atención de quejas y denuncias presentadas por los afiliados.

Cuadro 5. PLAZAS DIVISIÓN JURÍDICA

ACTIVIDAD OCUPACIONAL	PLAZAS
Director de División	1
Profesional Gestión Bancaria 4	1
Profesional Gestión Bancaria 3	4
Profesional Gestión Bancaria 2	2
Total	8

Fuente: Área Comunicación y Servicios.

f) Área Comunicación y Servicios (CYS)

A esta área le compete facilitar y apoyar el desarrollo de la Institución en su conjunto, proveyendo en cantidad, calidad y oportunidad necesaria, los servicios de apoyo para su desarrollo, basado en un proceso de modernización permanente y mejoramiento continuo, que facilite la adecuación a los cambios del entorno y cumplimiento de las metas de manera eficaz y responsable. Además, tiene a cargo la formulación de planes y presupuestos institucionales, así como su ejecución, seguimiento, evaluación, y la consolidación de estadísticas.

Asimismo, le corresponde planificar, dirigir, coordinar y evaluar las estrategias de comunicación encaminadas a crear una cultura previsional, así como dar a conocer a la sociedad los principales aspectos del SNP.

Cuadro 6. PLAZAS COMUNICACIÓN Y SERVICIOS

ACTIVIDAD OCUPACIONAL	PLAZAS
Profesional Gestión Bancaria 4	1
Profesional Gestión Bancaria 3	4
Técnico Servicios Institucionales 2	1
Asistente Servicios Institucionales 2	7
Asistente Servicios Institucionales 1	2
Asistente Servicios Generales 2	1
Total	16

Fuente: Área Comunicación y Servicios.

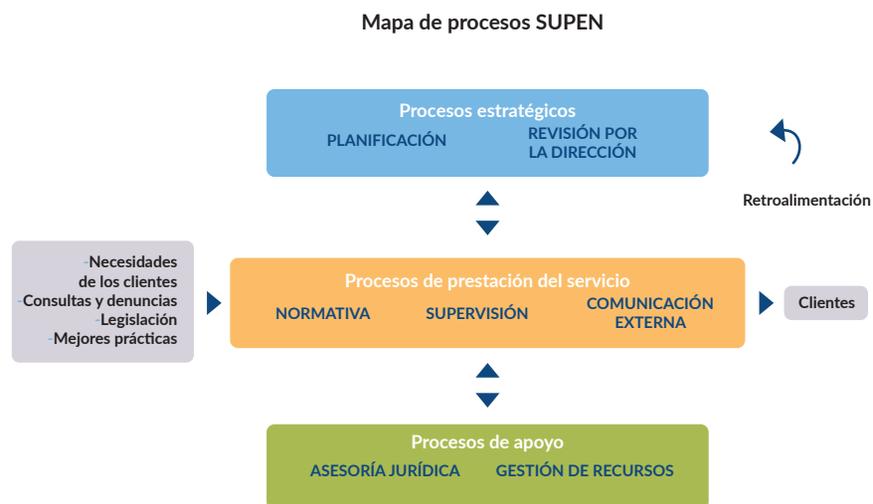
2.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD INTE-ISO 9001:2008

El sistema tiene como misión apoyar el desarrollo de la institución, proveyendo el control interno necesario y facilitando la mejora continua para el buen funcionamiento. Las principales herramientas del sistema son la revisión por la dirección, la gestión de documentos, la atención de oportunidades de mejora y las auditorías de calidad.

Durante el 2016, se efectuó una auditoría interna de calidad en el primer semestre. Además, en el mes de setiembre el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO) efectuó la auditoría anual de renovación y se revalidó el certificado del Sistema.

A continuación, se presenta el mapa de procesos, que es la representación global de los procesos, su secuencia e interacciones.

Figura 2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD



3

RESULTADOS EN EL PERÍODO

RESULTADOS EN EL PERÍODO

3.1 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Para el periodo 2016, se trabajó con dos indicadores de cumplimiento de la gestión estratégica, la cual está alineada al Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El primer indicador estratégico pretende calendarizar la aplicación del nuevo modelo de supervisión basado en riesgos, de tal manera que este sea aplicado a todas las entidades reguladas del SNP antes de finalizar el 2018.

Durante el 2016, se destinaron recursos de las áreas de supervisión a la elaboración de una nueva normativa para adecuar la gestión de los riesgos de la industria a las mejores prácticas internacionales. Es así como en el acta de la sesión 1297-2016, celebrada el 22 de noviembre de 2016, el CONASSIF remitió en consulta el Reglamento de Riesgos al SNP. Luego, para facilitar el proceso de consulta de esta normativa, Supen organizó talleres para exponer a

los supervisados el alcance y nuevo enfoque de esta regulación.

Este nuevo Reglamento de Riesgos, junto con la capacitación del Toronto Centre, constituyen piezas fundamentales del engranaje que soporta al nuevo modelo de supervisión y su materialización en el 2017, lo cual viene a asegurar la efectiva consecución de este objetivo estratégico. Además, de estos eventos relacionados directamente con Supen se debe tener en cuenta que también a finales del 2016 se dio la aprobación del Reglamento de Gobierno Corporativo para los supervisados por las diferentes Superintendencias. Esta aprobación se realizó en sesiones 1294-2016 y 1295-2016, celebradas el 8 de noviembre del 2016, por el CONASSIF, y fue publicado en La Gaceta del 7 de diciembre de 2016. La aplicación será seis meses después de esta fecha.

El segundo indicador pretende incrementar la cantidad de

adultos mayores que disfruten de una prestación. Con esto se reducirían los adultos mayores en situación de desprotección. Tal y como se muestra en el siguiente cuadro, durante este año se cumplió con la meta trazada.

Cuadro 7. CANTIDAD DE PERSONAS QUE DISFRUTAN DE PENSIÓN

PARÁMETROS	2014	2016
Población mayor de 65 años	341 137	371 569
Pensionados mayores a 65 años (Incluye RNC)	245 959	274 762
Relación	72,09 %	73,94 %

Fuente: Elaboración propia con datos de la Supen.

3.2 PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL: PROCESO PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA

Gestión de Proyectos

Durante el año se gestionaron los siguientes proyectos:

Cuadro 8. DETALLE DE PROYECTOS GENERADOS EN SUPEN, AÑO 2016

PROYECTO	DESCRIPCIÓN
REGLAMENTO DE RIESGOS	<p>El Reglamento de Riesgos es parte del Proyecto Modelo de Supervisión Basado en Riesgos; se contó con la asesoría del Banco Mundial y del Toronto Centre.</p> <p>El Toronto Centre validó el modelo y la asesoría del Banco Mundial. La Superintendencia de Pensiones incorporó las observaciones al documento del proyecto.</p> <p>El Reglamento de Gestión de Riesgos y el Reglamento de Calificación de la Situación Financiera, se fusionaron en uno solo, denominado reglamento de Riesgos, al cual se hace referencia en el párrafo anterior.</p>
REGLAMENTO DE AUTORIZACIONES	<p>Este proyecto establece un marco integrado sobre los productos que pueden ofrecer las OPC a los afiliados, incluyendo sus definiciones y características. Además, la normativa define el procedimiento, los trámites y los documentos que las entidades supervisadas deben presentar para las autorizaciones y aprobaciones que le corresponde a la Supen realizar.</p> <p>Actualmente, el texto del proyecto se encuentra en revisión por parte del Comité de Proyectos de la Superintendencia.</p>
REGLAMENTO DE DISCIPLINA DE MERCADO	<p>La regulación pretende establecer las mejores prácticas que deben seguir las entidades respecto de la atención de las necesidades de los afiliados y pensionados, en el marco de la disciplina de mercado.</p> <p>Actualmente, se cuenta con un borrador aprobado para su discusión en el Comité de Proyectos. Asimismo, los acuerdos complementarios a esta iniciativa ya han cumplido esta etapa, para su posterior envío a consulta externa.</p>

PROYECTO	DESCRIPCIÓN
REGLAMENTO ACTUARIAL	Reglamento aprobado en setiembre del 2016, donde se establecen las reglas a seguir en la elaboración de estudios actuariales con los que se evaluará el desempeño de los fondos de beneficio definido.
REGLAMENTO DE GESTIÓN DE ACTIVOS	Esta norma establece las reglas para la gestión de activos (inversiones, préstamos, manejo de liquidez). Su construcción se basará en principios y sanas prácticas en lugar de disposiciones prescriptivas como las existentes, con el objetivo de que sean coherentes al manejo de activos internacionales y derivados de cobertura, entre otros.

Fuente: División de Planificación y Normativa.

Gestión de estudios y autorizaciones

Los estudios especiales, las solicitudes de información y autorizaciones, fueron tramitadas de acuerdo con los parámetros establecidos.

En el siguiente cuadro se resumen los trámites efectuados:

Cuadro 9. DETALLE DE ESTUDIOS Y AUTORIZACIONES

	CANTIDAD
Estudios	
Consultas	18
Investigaciones	22
Organismos Internacionales	36
Organismos Nacionales	39
Autorizaciones	
Comisiones	1
Contratos	15
Licitación de Erróneos	1
Planes	6
Promotores	17

Fuente: División de Planificación y Normativa.

3.3 PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL: PROCESO DE SUPERVISIÓN

3.3.1 REGÍMENES COLECTIVOS

a) Ejecución de visitas

La supervisión de los regímenes colectivos (de beneficio definido) se ejecuta de acuerdo con los riesgos identificados mediante un proceso sistemático, continuo y preventivo de labores de supervisión. Los resultados de esta labor, se detallaron en un informe de riesgos que genera un mapa de riesgos, el cual permite orientar los esfuerzos de supervisión hacia las áreas con riesgos altos y medios de los regímenes.

Debido a que la mayor parte de los regímenes de beneficio definido son administrados o patrocinados por una entidad del Sector Público, los riesgos identificados, por lo general, requieren acciones de mitigación que toman varios años para implementarse.

Algunas veces la mitigación de los riesgos requiere reformas legales, las cuales consumen tiempo, tanto por las negociaciones entre gremios que representan a los trabajadores, los patronos y el Estado, como por el trámite de aprobación en la Asamblea

Legislativa. Esta situación provoca que los resultados de las reformas no necesariamente mitiguen las situaciones de riesgo identificadas, porque las decisiones no necesariamente fueron tomadas en apego a la técnica, sino que son producto de las negociaciones de cada parte involucrada.

Con base en el mapa de riesgos, anualmente se elabora un plan de supervisión para cada régimen, el cual contiene las actividades necesarias para ejercer una revisión específica y oportuna. Estas actividades consisten en visitas programadas, seguimiento a recomendaciones puntuales y revisión del avance a planes de acción propuestos, análisis de información periódica que se recibe en la Supen. El plan de supervisión en los regímenes colectivos se logró completar en un 97,7 % y correspondió a un total de 14 visitas, como puede observarse en el siguiente cuadro de liquidación:

Cuadro 10. INDICADORES DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN DE REGÍMENES COLECTIVOS

DETALLE DE LA LABOR	INDICADOR	RESULTADO ANUAL
Ejecutar la supervisión de los regímenes colectivos del Sistema Nacional de Pensiones.	Mapa de Riesgos RC Ejecutar el plan de supervisión de los Regímenes Colectivos.	98%
Participar en el desarrollo de proyectos, actividades especiales y capacitación.	Participación en proyectos Participación en actividades especiales Capacitaciones internas, seminarios, cursos, etc.	91,4 %

Fuente: Elaboración propia División de Regímenes Colectivos.

El siguiente cuadro presenta un resumen de visitas realizadas

Cuadro 11. VISITAS DE REGÍMENES COLECTIVOS, AÑO 2016

TEMA DE LA VISITA	ASPECTO SUPERVISADO	RÉGIMEN
Análisis de riesgos.	Identificar, evaluar y calificar los riesgos asociados a la gestión del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS (IVM).	IVM
Tecnologías de Información.	Disponer del perfil tecnológico del fondo.	FRE
Tecnologías de la Información y concesión de derechos.	Revisar los sistemas automatizados de la Dirección Nacional de Pensiones, evaluar el otorgamiento y caducidad de beneficios en los regímenes con cargo al Presupuesto Nacional. Además, dar seguimiento a los requerimientos pendientes de atención.	DNP
Concesión de derechos.	Dar seguimiento a requerimientos pendientes y revisar los beneficios otorgados y los casos en los que se ha fijado derecho según lo establecido en el transitorio III de la Ley Marco N.º 7302.	FPJ
Créditos.	Evaluar el proceso de otorgamiento de créditos, particularmente, la capacidad de pago y comportamiento de los prestatarios y seguimiento a requerimientos de visitas anteriores.	RCCMN
Concesión de derechos.	Evaluar la oportunidad en el otorgamiento de los beneficios otorgados en el año 2015, en línea con lo establecido en la Ley N.º 7531.	RTR
Tecnologías de la información.	Realizar un diagnóstico de tecnologías de la información, con el fin de disponer del perfil tecnológico del fondo.	FPJ
Tecnologías de Información.	Realizar un diagnóstico de tecnologías de la información, con el fin de disponer del perfil tecnológico del fondo.	FICE

TEMA DE LA VISITA	ASPECTO SUPERVISADO	RÉGIMEN
Calificación de la situación financiera.	Cuestionarios Riesgo Operativo y de Tecnologías de Información. Análisis de la gestión de los siguientes riesgos, para emitir calificación de la situación financiera: Liquidez, tasa de interés y tipo de cambio, concentración, estratégico, gobierno corporativo, solvencia, riesgo operacional y tecnológico.	"FPJ BOMBEROS FICE FRE FBNCR FVENLOT"
Riesgo operativo.	Investigar cómo la Tesorería Nacional tiene identificados a los afiliados que recibieron pensiones del Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional y los controles implementados.	RTR Especial
Concesión de derechos y CSF.	Evaluar el proceso de concesión de beneficios, revaluaciones y caducidades.	FBNCR
Inversiones.	Evaluar el proceso de inversión en instrumentos financieros, la política de liquidez y las disponibilidades.	RCCMN
Concesión de derechos y CSF.	Evaluar el proceso de concesión de beneficios, revaluaciones y caducidades.	FVENLOT
Concesión de Derechos.	Evaluar el proceso de concesión de beneficios del RCCMN.	RCCMN

Fuente: Elaboración propia División de Regímenes Colectivos.

b) Sostenibilidad Actuarial de los principales regímenes

Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)

De conformidad con el resultado de la valuación actuarial, con corte al 31 de diciembre de 2015, que elaboró la Universidad de Costa Rica, se determinó que el régimen está en un proceso de transición demográfica y financiera, con un aumento en los costos sobre los salarios y se revela que a partir del año 2024 los ingresos de operación no alcanzarían para hacerle frente a los gastos; el informe presenta una reducción de los radios de soporte y un debilitamiento del cociente de reserva que demanda una reforma para restablecer la sostenibilidad actuarial y financiera.

Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los empleados del Poder Judicial (FPJ)

El Fondo se encuentra en una situación deficitaria que atenta contra su sostenibilidad actuarial. Desde el 2014 se ha venido discutiendo acerca de la necesidad de plantear reformas dirigidas a revisar los beneficios que reciben los afiliados al régimen, así como los requisitos y demás condiciones que se deben seguir para su otorgamiento.

En la Asamblea Legislativa se encuentra el proyecto de Ley de Reforma Integral a los Diversos Regímenes de Pensiones y Normativa Conexa, Expediente Legislativo N.º 19.922 que busca modificar aspectos tales como edad de retiro, número de meses para el cálculo del salario de referencia para la estimación del monto de la pensión, un tope máximo y uno mínimo para el pago de las pensiones, una contribución solidaria para las pensiones actuales que sobrepasen los topes establecidos, incremento en las cotizaciones, la disminución del porcentaje de pensión al cónyuge sobreviviente, entre otros.

Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional (RCCMN)

La valuación al 30 de junio de 2016 presenta un superávit. Sin embargo, se considera importante que la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio, continúe con la ejecución de las acciones tendientes a mitigar los riesgos actuariales conforme vaya madurando el régimen.

Fondo de Retiro de los Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social (FRE)

El riesgo de solvencia en este régimen obliga a su patrocinador a plantear, durante el año 2017, un

plan de acción que permita mitigar ese riesgo.

Comunicación de la calificación de la gestión de los riesgos de los Fondos

Se comunicó la calificación de la gestión de los riesgos, de los regímenes básicos RCCMN, FPJ, FBOMBEROS, y de los regímenes complementarios FICE, FBNCR, FRE, FVENLOT. De conformidad con el Reglamento para la calificación de la situación financiera de los fondos administrados por los entes regulados, fueron emitidas a modo de prueba. También se realizó la comunicación correspondiente al Régimen Transitorio de Reparato Especial.

3.3.2 REGÍMENES DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

a) Ejecución de visitas

Durante el 2016 se realizaron un total de 40 visitas, de estas, 31 estaban incluidas en ese plan anual, mientras que 9 correspondieron a visitas especiales o “no programadas”. En el siguiente cuadro se presenta el detalle de la liquidación de dicho plan:

Cuadro 12. VISITAS A REGÍMENES DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL, AÑO 2016

TEMA DE LA VISITA	OPERADORA
Preparación para el tercer quinquenio	BN Vital, OPC OPC CCSS Popular Pensiones OPC BCR Pensión OPC
Preparación para el tercer quinquenio: Infraestructura de tecnologías de información (TI)	BN Vital, OPC OPC CCSS Popular Pensiones OPC
Reglamento para calificar la situación financiera de los fondos administrados por las entidades reguladas (RCSF)	Todas las operadoras Fondo BCR Fondo ICT Fondo BCAC
Evaluación cualitativa del riesgo operativo	Todas las operadoras
Evaluación cualitativa del riesgo operativo (tecnologías de información)	Todas las operadoras
Revisión cumplimiento Ley N.º 8204	BN Vital, OPC BAC San José OPC
Seguimiento planes de acción (TI)	Vida Plena OPC

Fuente: Elaboración propia División de Regímenes de Capitalización Individual.

Visitas especiales:

- 1 visita sobre revisión de inversiones en OPC CCSS
- 1 visita sobre aportes a fondos voluntarios: BAC San José Pensiones
- 6 visitas para revisión de poderes especiales para la libre transferencia en todas las operadoras
- 1 visita sobre seguimiento a planes de acción en el área de TI: OPC CCSS

La supervisión de los regímenes de capitalización individual continuó en el proceso de identificación y seguimiento de los riesgos más relevantes de esta industria. Para esto, durante el primer cuatrimestre se finalizó la entrega de las calificaciones de riesgos correspondientes al 2015 y en diciembre se completó el proceso de calificación de la situación financiera del 2016, para las seis operadoras de pensiones y para los tres fondos especiales administrados por estas.

Además, se destinaron recursos de supervisión al seguimiento de la efectiva implementación de los planes de acción resultantes de las calificaciones de riesgos realizadas y de otros procesos de

supervisión y a la verificación del cumplimiento normativo.

Dentro de la supervisión *extra situ*, se dio seguimiento a la evolución de los portafolios de inversiones de los 37 fondos administrados por las operadoras de pensiones y a sus rentabilidades, así como a los temas relativos al cumplimiento de la Ley N.º 8204 relativa a la legitimación de capitales y actividades conexas, seguimiento de la libre transferencia y las cuentas individuales, análisis financiero de las entidades supervisadas y a la gestión de las disponibilidades de los fondos administrados. También, se dio seguimiento a los riesgos comunicados en los informes de los auxiliares de supervisión (auditores internos y externos, responsables del control del cumplimiento normativo y oficiales de cumplimiento).

Como parte de la supervisión *in situ*, se realizaron visitas para evaluar la infraestructura implementada por las operadoras para atender la devolución masiva de recursos del Fondo de Capitalización Laboral (FCL) por cumplimiento del tercer quinquenio que correspondió al 2016, se verificó el cumplimiento de la normativa de la Ley N.º 8204 (legitimación de capitales y actividades conexas), y para aplicar los cuestionarios de la evaluación cualitativa del riesgo operativo y el Reglamento

de Calificación de la Situación Financiera correspondiente al periodo 2016. También, hubo visitas para dar seguimiento a los planes de acción declarados por las entidades supervisadas, las cuales incluyeron la verificación del avance en aspectos relacionados con tecnologías de información.

En el siguiente cuadro se observa el resultado obtenido en la planificación anual operativa:

Cuadro 13. INDICADORES DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN DE RÉGIMENES DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

DETALLE DE LA LABOR	INDICADOR	RESULTADO ANUAL
1 Elaborar los mapas de riesgo trimestrales para cada entidad supervisada.	(Número mapas de riesgos enviados a la Alta Dirección dentro de los quince días hábiles, siguientes al cierre del trimestre evaluado/Número de mapas programados) *100	100 %
2 Emitir las calificaciones de la evaluación cualitativa del riesgo operativo (ECRO) para las operadoras de pensiones.	(Número de resoluciones entregadas a la Alta Dirección con al menos 5 días hábiles al vencimiento del plazo normativo / Total de resoluciones emitidas en el período evaluado) *100	100 %
3 Emitir las calificaciones de la situación financiera de los fondos administrados por las OPC, incluidos los fondos creados por leyes especiales.	(Número de calificaciones entregadas a la Alta Dirección con al menos 5 días hábiles al vencimiento del plazo normativo/ Total de resoluciones emitidas en el período evaluado) *100	100 %

b) Informes de supervisión:

Se remitieron a las entidades supervisadas un total de 10 informes de supervisión, derivados de las visitas relacionadas con la entrega del tercer quinquenio, revisiones integrales de la Ley N.º 8204 y del seguimiento de planes de acción.

c) Comunicación de la calificación de la gestión de los riesgos de las Operadoras de Pensiones Complementarias

Se procedió a la comunicación de las calificaciones de riesgos para todas las operadoras de pensiones complementarias y para los fondos especiales bajo su administración, las cuales, de conformidad con el Reglamento de Calificación de la Situación Financiera de los fondos administrados por los entes regulados, fueron emitidas a modo de prueba.

d) Entrega del tercer quinquenio del Fondo de Capitalización Laboral (FCL)

El 1 de abril del 2016, los trabajadores que mantuvieron una relación laboral continua de cinco años con el mismo patrono adquirieron el derecho

a retirar los recursos del FCL, tal y como se establece en el inciso c) del artículo 6 de la Ley de Protección al Trabajador.

En esa ocasión, 133.800 trabajadores realizaron el retiro, por un monto de ¢163.342 millones.

Dada la relevancia de este tema, durante el 2016 se realizaron visitas de supervisión, previo a la fecha de entrega masiva, con el fin de evaluar los riesgos operativos e informáticos relacionados, tal y como se detalló en el apartado de “ejecución de visitas”.

En el siguiente cuadro se detallan el número de solicitudes y montos liquidados por operadora:

**Cuadro 14. ENTREGA III QUINQUENIO DEL FCL
CANTIDADES DE SOLICITUDES Y MONTOS PAGADOS
POR OPERADORA, ABRIL 2016**

OPERADORA	NÚMERO DE SOLICITUDES DE PAGO	"MONTOS PAGADOS (EN MILLONES)"
Popular Pensiones	53,466	61.927
BN VITAL	26,305	39.022
OPC CCSS	6,614	7.999
BAC SJ Pensiones	6,946	8.000
BCR Pensión	16,499	16.680
Vida Plena	23,970	29.714

Fuente: Datos enviados por entidades supervisadas.

3.4 PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL: PROCESO JURÍDICO

a) Consultas y denuncias

Se recibieron 399 trámites entre consultas y denuncias de afiliados. Además, se atendieron 3.625 consultas rápidas que ingresaron principalmente por la página electrónica y la dirección Supen@Supen.fi.cr.

De los trámites recibidos, el 93 % corresponden a los relacionados con el Régimen de Capitalización Individual (RCI), solo un 7 % corresponde al Régimen de Capitalización Colectiva (RC).

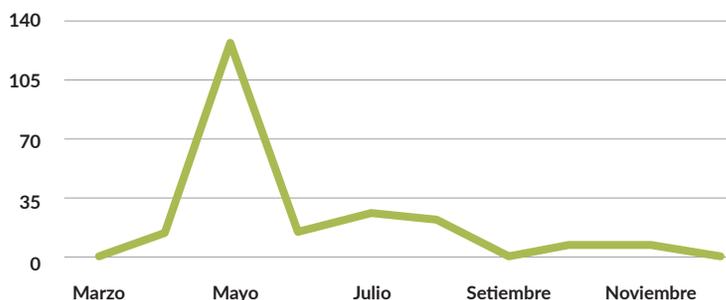
En el caso del RCI, tres temas marcaron la tendencia durante el año: denuncias sobre el ejercicio de la libre transferencia, el retiro del tercer quinquenio masivo del FCL, y consultas y denuncias sobre las modalidades de pensión complementarias.

b) Libre Transferencia

Los asuntos relacionados con la Libre Transferencia fueron los más representativos del año. Ante el aumento observado de denuncias por la aparente obstaculización del derecho de los afiliados a la Libre Transferencia, Supen inició una serie de acciones con el objeto de atacar las causas que las generaron, lo cual permitió disminuir la cantidad de denuncias presentadas.

La División Jurídica participó conjuntamente con los supervisores en estas visitas, en las cuales se realizaron entrevistas, se levantaron actas de las situaciones observadas y se recopiló información relacionada, con el propósito de valorar las medidas preventivas o correctivas que correspondan.

Gráfico 1. LIBRE TRANSFERENCIA: DENUNCIAS POR LIBRE TRANSFERENCIA, 2016



Fuente: Registro de trámites por Libre Transferencia.

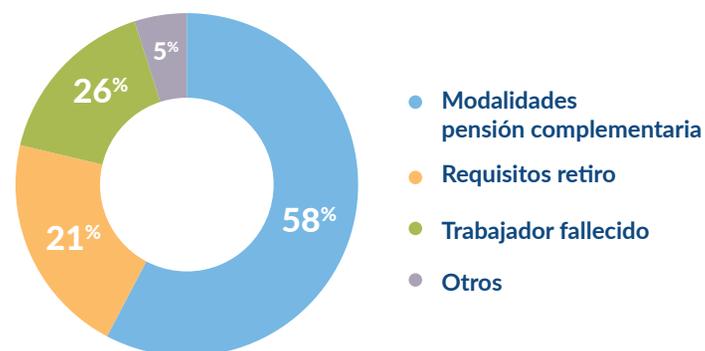
c) Beneficios

De las consultas relacionadas con el otorgamiento de los beneficios, tanto en el régimen básico como en el complementario, destacan las relativas a la aplicación del artículo 6 del Reglamento de Beneficios del Régimen de Capitali-

zación Individual, particularmente respecto a la elección de un plan de beneficios y la expectativa de la mayoría de los usuarios de que se les entregue el saldo acumulado en la cuenta individual para disponer de ese dinero en un solo tracto.

Los trámites sobre las modalidades de beneficio del Régimen de Capitalización Individual ocuparon el tercer lugar de temas más consultados.

Gráfico 2. PLANES DE BENEFICIO: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRÁMITES POR TEMAS, 2016



Fuente: Registro de trámites, 2016.

d) Consultas y criterios jurídicos

Se recibieron un total de 187 consultas jurídicas, de las cuales 142 fueron relacionadas con libre transferencia.

Respecto al tema de beneficios, un afiliado interpuso un proceso contencioso administrativo contra la Supen, BN Vital OPC y el BCCR, por la aplicación del artículo 6 del Reglamento de Beneficios, el cual se suma a otros dos procesos que se encuentran actualmente en trámite. Su disconformidad es respecto a la obligatoriedad de tomar un plan de beneficios, siendo su interés hacer un retiro total de los recursos acumulados.

La eventual anulación de esta norma implicaría que con fundamento en el numeral 22 de la Ley de Protección al Trabajador (que obliga a todos los afiliados a tomar un plan de beneficios) ningún afiliado podría hacer retiro de la totalidad de los recursos de la cuenta individual. La Superintendencia ha sostenido que el artículo 6 del Reglamento citado, ha sido respaldado por la Sala Constitucional por considerarlo razonable y proporcionado.

Los criterios jurídicos más relevantes se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 15. CRITERIOS JURÍDICOS RELEVANTES, AÑO 2016

N.º CRITERIO	SINOPSIS
PJD-05-2016	<p>El dictamen analizó la normativa aplicable para declarar la caducidad de las prestaciones económicas por sobrevivencia (hijos e hijas), en los diferentes regímenes de pensiones con cargo al presupuesto nacional que administra la Dirección Nacional de Pensiones (DNP).</p> <p>La Ley N.º 7302 y el Decreto Ejecutivo N.º 33080, disponen que la prestación económica por sobrevivencia de los causahabientes del trabajador o pensionado que falleciera se regiría por las disposiciones establecidas en el Reglamento del Régimen de IVM, tanto en la determinación de los beneficiarios como en las demás condiciones y monto.</p> <p>Cuando ocurra la contingencia, en este caso la muerte del causante, la normativa aplicable para la determinación del derecho es aquella vigente en ese momento. Se excepciona en este caso el Régimen de Pensiones de Hacienda, el cual, según lo dispuesto por el voto 11928-2003 de la Sala Constitucional, se rige por el inciso a) del artículo 5 de la Ley N.º 148, hasta tanto la Asamblea Legislativa no subsane la discriminación apuntada, y determine cuál es el parámetro que debe utilizarse para que tanto los hijos como las hijas, en igualdad de condiciones, puedan hacerse acreedores de la pensión de sus padres fallecidos.</p>

N.º CRITERIO	SINOPSIS
--------------	----------

PJD-05-2016

El dictamen analizó la obligatoriedad de la remisión del estado de cuenta y concluyó que no existe ningún procedimiento establecido que permita a la operadora suspender el envío de estados de cuenta, aún y cuando el afiliado así lo solicite. Es deber de la operadora no solo concientizarlo sobre la importancia de recibirlo, sino también hacer de su conocimiento los diversos medios que existen para este fin.

La operadora es responsable de verificar que los estados de cuenta no queden a disposición de terceros que puedan tener acceso a la información confidencial que este documento contiene.

Una vez que la operadora tenga conocimiento del fallecimiento de un afiliado, para lo cual puede recurrir a la información disponible en el Tribunal Supremo de Elecciones, se debe proceder con la suspensión del envío de los estados de cuenta, dado que estos contienen información confidencial que no debe ser de conocimiento de terceros.

PJD-09-2016

El criterio se refirió a la forma en que debe procederse con el traslado de recursos correspondientes al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROP), en los casos de afiliados que apliquen para un plan de beneficios y seleccionen otra entidad que les administre sus recursos. Y, concluyó, que para la libre transferencia de planes de beneficios el afiliado debe suscribir el formulario de desafiliación ante SICERE, y los recursos se deben trasladar por medio del Servicio electrónico de compensación y liquidación de recursos entre entidades autorizadas (SEC).

N.º CRITERIO	SINOPSIS
--------------	----------

PJD-16-2016

En el criterio se analizó la viabilidad de la propuesta de "Reglamento de Riesgos" presentada por la Superintendencia al CONASSIF y, además, se hizo referencia a la supervisión basada en riesgos, el capital mínimo de funcionamiento de las OPC y la determinación de la irregularidad financiera de las entidades reguladas.

Fuente: Elaboración Propia División Jurídica.

Adicionalmente, se emitieron criterios sobre la viabilidad legal de los siguientes textos normativos: Reglamento general sobre la gestión de tecnologías de información, Reglamento Actuarial, Normativa para el cumplimiento de la Ley N.º 8204, Reglamento sobre la suficiencia patrimonial de grupos y conglomerados financieros y el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

4

RESULTADOS GENERALES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

4

RESULTADOS GENERALES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

4.1 EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO 2016

El CONASSIF, en los artículos 10 y 12 de las actas de las sesiones 1189-2015 y 1190-2015, celebradas el 10 y 17 de agosto del 2015, respectivamente, con sustento en lo previsto en el literal k), artículo 171, de la Ley Reguladora del Mercado de Valores, Ley N.º 7732, y sus reformas, solicitó al BCCR la aprobación de una transferencia por la suma de ¢28.712 millones, para efectos del financiamiento del presupuesto ordinario y el de los Órganos de Desconcentración Máxima, correspondientes al período 2016. Por su parte, la Junta Directiva del BCCR aprobó la citada transferencia, en el inciso II del artículo 6 del acta de la sesión 5700-2015, celebrada el 16 de setiembre del 2015.

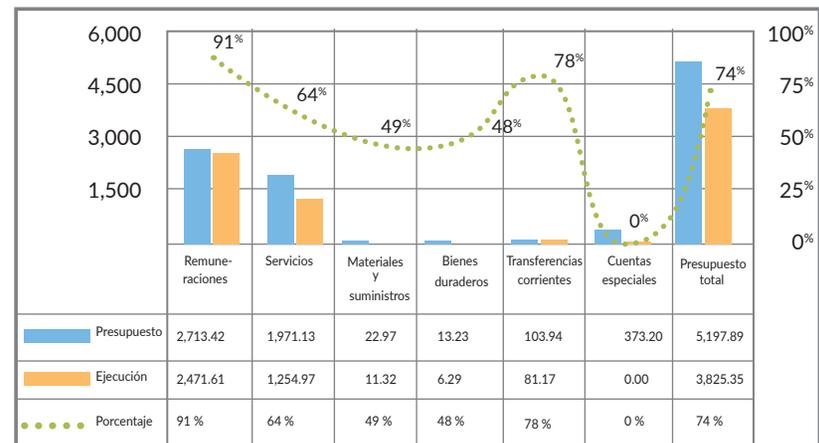
Posteriormente, el CONASSIF en el literal B del artículo 9, del acta de la sesión 1200-2015, celebrada el 28 de setiembre del 2015, dispuso aprobar el Plan Operativo Institucional, el Plan Estratégico 2016-2020 y el Presu-

puesto para el 2016, por un monto de ¢5.197,34 millones, que luego fue aprobado por la CGR según oficio número DFOE-EC-00835 del 7 de diciembre de 2015.

Al cierre del período la ejecución del presupuesto alcanzó la suma de ¢3.825,35 millones, la cual representa el 74 % del total de los recursos asignados para la consecución de los objetivos y metas propuestas.

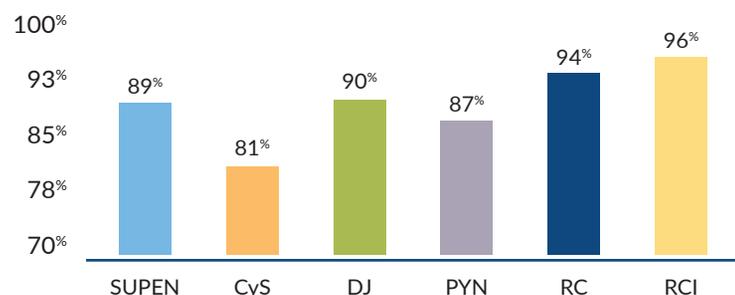
El siguiente gráfico detalla el grado de ejecución del presupuesto por cuenta mayor

Gráfico 3. EJECUCIÓN DE PRESUPUESTO POR PARTIDA
31 DE DICIEMBRE DE 2016, EN MILLONES DE COLONES



Fuente: Informe de Ejecución.

Gráfico 4. INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL



Fuente: Plan Operativo Institucional 2016.

El gráfico muestra el resultado promedio de las metas propuestas por cada una de las áreas que conforman la Supen, así como el resultado general de la institución por un 89 % producto del desempeño obtenido de manera general. Adicionalmente, el Despacho sostuvo reuniones de trabajo y coordinación con diferentes representantes de sectores; en el siguiente cuadro se resumen, por tema, las principales reuniones:

Cuadro 16. REUNIÓN DE TRABAJO Y COORDINACIÓN

ETIQUETAS DE FILA	REUNIONES
Reunión con Supervisados	46
Comité de Supervisión	42
Reunión Caja Costarricense del Seguro Social	17
Participación en Foros y Charlas	16
Reunión organismos internacionales	14
Atención de Periodistas	12
Asamblea Legislativa	12
Reuniones con gremios	9
Exposiciones ante Juntas Directivas	7
Reuniones con Ministerios	6
Reuniones en general	6
Atención de Afiliados	5
Total de reuniones	192

Fuente: Elaboración propia con datos de Supen.

5

PRINCIPALES SITUACIONES QUE AFECTARON EL TRABAJO PROGRAMADO

PRINCIPALES SITUACIONES QUE AFECTARON EL TRABAJO PROGRAMADO

5.1 REGÍMENES DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA

Se presentaron situaciones que limitaron la supervisión, en los siguientes regímenes:

a) En cuanto al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte, la Supen tiene únicamente las facultades establecidas en el artículo 37 de la Ley N.º 7523. Al respecto, la Procuraduría General de la República se pronunció mediante el criterio C-212-2010. Esto impide llevar a cabo una supervisión integral del régimen, la que se circunscribe únicamente a la situación financiera y estado actuarial, e impide supervisar la gestión del riesgo de gobierno corporativo, operativo, de tecnologías de información, estratégico. Esta situación también ha limitado el informe de la situación del régimen (artículo 37 inciso a) de la Ley N.º 7523) que Supen prepara para la Junta Directiva y el Comité de Vigilancia, cuyos

temas no siempre se pueden respaldar en estudios realizados directamente por la Supen. Los asuntos relativos a la morosidad patronal, se han analizado con base en lo que aparece publicado en la página web de la CCSS, específicamente en las estadísticas. Otros asuntos se han tomado de los informes brindados por la Auditoría Interna de la CCSS.

b) En lo que respecta al régimen complementario de los empleados de la CCSS (FRE), este ha presentado dificultades que limitan su supervisión, a pesar de que es un régimen regulado por Supen. La administración de este régimen está inmersa dentro de la CCSS, de manera que los servicios de tecnologías de información, administración integral de riesgos, evaluaciones actuariales, son brindadas por las áreas de Institución que también los brindan al régimen de Enfermedad y Maternidad (SEM) y de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), lo que lo implica que ellos deban competir por los servicios que brinda la institución. Además, la conformación del Órgano de Dirección ha dificultado la toma de decisiones, lo que constituye un riesgo.

5.2 REGÍMENES DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

A finales del 2016 la Supen propuso una nueva normativa para la evaluación de los riesgos de la industria. La aprobación e implementación de esta normativa permitirá una mejor asignación de los recursos de supervisión en función del nivel de los riesgos observados en el sector supervisado.

Esta nueva regulación sobre la gestión de los riesgos, también derogará una serie de instrumentos normativos que durante el 2016 limitaron el avance hacia procesos más eficientes para la asignación de los recursos en función de los riesgos más relevantes que enfrenta el sector de pensiones costarricense.

5.3 DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA

Los procesos de socialización y aprobación de las normas originalmente planteadas para el año 2016 han requerido mayor tiempo que el estimado; en ese sentido, genera atrasos en los cronogramas, pero demuestra el nivel de interés de los participantes por apoyar en los procesos de establecimiento de las normas que regirán el SNP.

6

TAREAS QUE QUEDARON EN PROCESO

TAREAS QUE QUEDARON EN PROCESO

6.1 REGÍMENES DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA Y DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

La Supen se encuentra en un proceso de revisión para remozar el modelo de supervisión. En ese ámbito, durante el último trimestre de 2016, se concretó la contratación del Toronto Centre, organización especializada en la formación de supervisores financieros, para lograr la implementación de las mejoras al modelo de supervisión basada en riesgos, de manera armonizada con las otras superintendencias del sistema financiero.

Este proceso de capacitación se mantendrá durante el 2017 y está previsto que finalice en el 2018.

6.2 DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA

La aplicación a todos los participantes en el SNP del modelo de supervisión recientemente desarrollado, de tal manera que se amplíe el marco de diagnóstico mediante el cual se identifican y priorizan los cambios que el gestor debe incluir en sus procesos, a efecto de que cumpla con la misión de proteger y potenciar el ahorro de los trabajadores de cara a las pensiones.

El remozamiento del marco regulatorio para que se adapte al nuevo modelo de supervisión, ya que en la actualidad los reglamentos, acuerdos y manuales se han desarrollado en diferentes momentos en el tiempo, ha hecho que algunos se adapten mejor que otros a la visión de la nueva supervisión. Se hace necesario entrar en un proceso integral de revisión que no solo actualice, sino que desregule aquello que por madurez o estándar de gestión ya no sea necesario establecer, de tal manera que se simplifique y alinee su entendimiento para todos los participantes.

La promoción del mejoramiento de la industria previsional, en el sentido de que pueda atender mejor las necesidades de los clientes y pueda optimizar procesos de cara a la gestión que se exige en ámbitos de competencia o de transparencia para los afiliados. Se estima conveniente posibilitar que los gestores brinden más y mejores servicios para los afiliados, para lo cual se revisarían y eliminarían eventuales distorsiones en la normativa o exceso de costos en los controles dispuestos hasta el momento.

Algunos planes de pensión tienen problemas de diseño, porque los beneficios que se otorgan no son sostenibles en el largo plazo, debido principalmente a que fueron establecidos en épocas y con condiciones diferentes. Es necesario, por lo tanto, iniciar un debate nacional que transparente los problemas existentes y evitar que alguno de los fondos de pensión entre en estado de insolvencia. De este debate deberá surgir una propuesta de ajuste a los sistemas, políticamente viable, que establezca una agenda de reformas legales en beneficio de los afiliados, con un horizonte de largo plazo.

El país enfrenta problemas de desempleo y de trabajo informal que incrementan la masa de trabajadores no asalariada o con desempleo, parte de la fuerza laboral no cotiza ni realiza ahorro previsional alguno. Es necesario establecer los mecanismos y arreglos institucionales para que los productos previsionales logren cubrir los vacíos en cotización de estas poblaciones y eventualmente para que

los ahorros puedan ser utilizados de manera excepcional para cubrir las necesidades durante el desempleo.

Se debe promover la aplicación completa de la universalización de pensiones y aspectos de la calidad del servicio que ya hoy están dentro de la regulación, en donde se consigna la ampliación de la cobertura del IVM y la universalización de las pensiones para los adultos mayores en condiciones de pobreza.

Deben desarrollarse, a nivel de industria, mecanismos que legitimen la relación afiliado y gestor, en el sentido de que se generen acuerdos mutuamente beneficiosos entre las partes. Es necesario que las comisiones que se pagan a los administradores por la gestión de los ahorros sean resarcidas con un buen servicio en todos los trámites que se brinden, con rendimientos competitivos, con una verdadera asesoría previsional y sobre todo que se den en condiciones de mercado justo entre todos los participantes.

En Costa Rica hay una escasa educación financiera que le dificulta a los participantes tomar decisiones acertadas para generar oportunidades de ahorro. Es necesario crear mecanismos que orienten su actuar y promuevan el acceso fácil a información, para estimular el destino de los recursos actuales a consumo futuro.

Las tecnologías de información, día a día, permiten aprovechar de una mejor manera los datos que se generan en el

SNP. Hoy existen las condiciones particulares para integrar las bases de datos de los diferentes participantes en una única plataforma de gestión de las cuentas de los trabajadores. La no integración hace difícil saber cuántos y cuáles productos consume un trabajador, su frecuencia de aportación, si existen o no inconsistencias de la información que se reporta. Con la creación de una plataforma de esta magnitud se favorece la validación de los datos y se abre la posibilidad de realizar estudios particulares que tengan la visión integral del sistema.

Es necesario que el afiliado se convierta en el primer supervisor de sus recursos, que disponga no solo del conocimiento necesario para verificar las condiciones asociadas a los derechos que posee, sino que tenga información oportuna, veraz y útil para respaldar las decisiones tomadas.

Por cambios demográficos se prevé que en los próximos años el país tenga relaciones de dependencia de pensionados a masa cotizante cada vez menores. Esta situación representa un reto, por ende, desde ahora se deben diseñar los nuevos servicios que mantendrán la calidad de vida de los afiliados y considerar cargas sobre futuras generaciones.

7

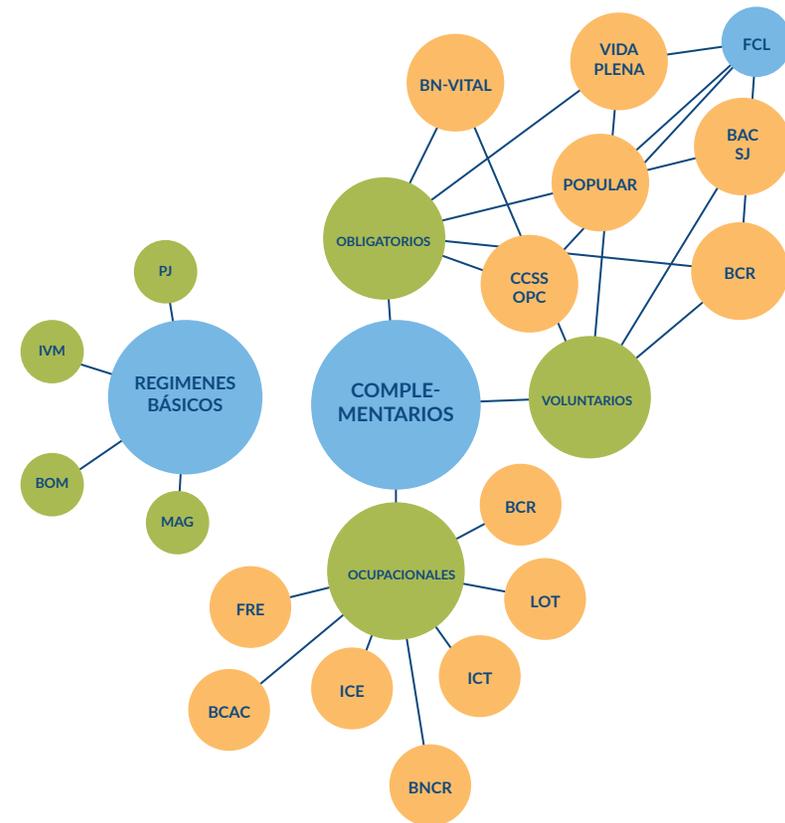
EVOLUCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

EVOLUCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

El SNP a diciembre de 2016 administra activos por 10,1 billones de colones. Adicionalmente, las operadoras de pensiones complementarias administran el Fondo de Capitalización Laboral (FCL), el cual posee activos por cerca de 0,5 billones de colones. Tanto el SNP como el ahorro laboral FCL representan un 33,8 % del Producto Interno Bruto.

El SNP constituye un esquema multipilar: Regímenes Básicos, Regímenes Complementarios Obligatorios, Ocupacionales y Voluntarios, con coberturas y distribución de riesgos entre los distintos participantes. Algunos gestores participan a la vez en varios regímenes, otros no, tal y como se aprecia en la Figura 3.

Figura 3. SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES



La protección primaria a los afiliados se da a través de los regímenes básicos, en donde coexisten cuatro gestores. A saber: Poder Judicial, Magisterio Nacional, Bomberos y, un sistema general para el resto de trabajadores del país, conocido como Régimen de Invalidez Vejez y Muerte, siendo este el más grande de todos. La forma en que se asigna el gestor es dada según los requisitos de pertenencia, dispuestos en la legislación respectiva.

Los regímenes en cuestión son sistemas de Beneficio Definido, para los cuales se cotiza un porcentaje del salario con participación tripartita entre Estado, Patrono y Trabajador. La pensión incorpora conceptos de solidaridad que toma en cuenta, salarios, años de cotización o servicio, densidad de cotización, entre otros. Cada uno de estos regímenes tiene su propia regulación. En la actualidad administran el 43,1 % del total de activos administrados por el SNP.

Cuadro 17. COSTA RICA: SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES
DICIEMBRE, 2016

FONDOS	ACTIVOS		INVERSIONES
	MILL CRC		COTIZANTES APORTANTES
Básicos			
Beneficio Definido	4.558.702,7	4.558.702,7	1.382.136
Complementarios Obligatorios (ROP)			
Contribución Definida	4.442.650,5	4.266.927,1	1.066.939
Ocupacionales	787.816,8	772.024,3	78.217
Contribución Definida	4.558.702,7	4.558.702,7	1.382.136
Beneficio Definido	498.368,1	489.586,3	67.761
Híbridos	168.727,8	164.349,8	5.470
Voluntarios			
Contribución Definida	288.377,6	273.207,1	50.061
Capitalización Laboral (FCL)			
Contribución Definida	499.525,2	461.649,7	1.140.586

Fuente: Elaboración propia con datos de la Supen.

El segundo nivel de protección en el SNP corresponde a los Regímenes Complementarios Obligatorios (ROP) y Fondos Ocupacionales creados por leyes especiales. En un tercer nivel de protección están los Fondos Voluntarios de Pensiones Complementarias. Los Fondos Ocupacionales tienen ese calificativo porque corresponden a fondos de pensiones ofrecidos por empresas a los empleados, en este caso, empresas del Sector Público Costarricense.

La protección que otorgan estos fondos se complementan con el ROP, es decir, los trabajadores que tienen participación en el fondo ocupacional, además de los recursos propios con sus patronos, también disponen de parte del ROP. En este caso el ROP solo estará constituido por los traslados anuales (recursos provenientes del FCL y del Banco Popular y de Desarrollo Comunal) los cuales son un 2,75 % del salario.

En el siguiente cuadro se muestran los porcentajes, en adición, que reciben estos fondos.

Cuadro 18. COTIZACIÓN PARA FONDOS OCUPACIONALES ESPECIALES
PORCENTAJES DE APORTACIÓN RESPECTO A SALARIO

	TRABAJADOR	PATRONO
BENEFICIO DEFINIDO		
Banco Nacional de Costa Rica	5 %	10 %
Instituto Costarricense de Electricidad	1 %	4,5 %
Fondo de Empleados CCSS	-	2 %
Fondo de Vendedores de Lotería	0,25 % del monto aportado por Patrono	1 % de las ventas efectivas de lotería
CONTRIBUCIÓN DEFINIDA		
Banco de Costa Rica	0,5 %	10 %
Banco Crédito Agrícola de Cartago	1 %	10,83 %
Instituto Costarricense de Turismo	-	5 %

Nota: El Fondo de Empleados de Recope se encuentra en proceso de liquidación.

Fuente: Elaboración propia con datos de Supen.

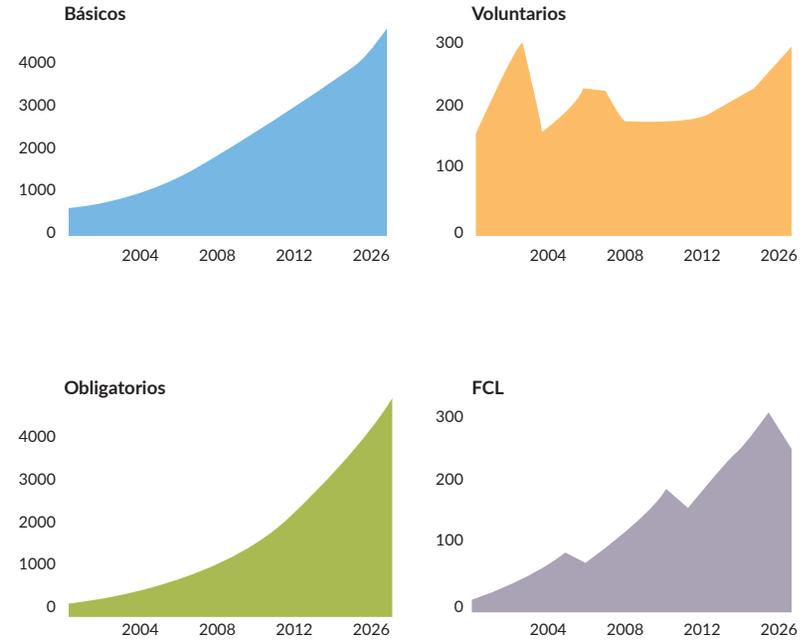
El régimen obligatorio ROP actualmente representa 42,0 % del total de activos del SNP, los fondos ocupacionales representan 7,4 % y los fondos voluntarios 2,7 %.

En el caso de planes o contratos de fondos voluntarios, muchos de ellos eran anteriores a la creación de la Ley de Protección al Trabajador y tenían una serie de cláusulas que permitían a los afiliados hacer retiros porque estaban conceptualizados como planes de ahorro.

En el gráfico siguiente se puede observar que, a diciembre 2016, los activos administrados en fondos voluntarios son inferiores al saldo del 2003 (en términos nominales). El producto ha tenido un repunte, pero aún no logra alcanzar las cifras del 2003.

Por su parte, el Fondo de Capitalización Laboral representa 4,7 % del total de activos administrados por el SNP y FCL. El fondo continúa con su tendencia al alza y cada vez son menos los trabajadores que optan por hacer retiros por quinquenio. Un claro ejemplo fue la última entrega de quinquenio, en abril de este año, donde del total de trabajadores con derecho a retiro, cerca de 75 % lo solicitó, siendo que en los dos quinquenios masivos previos la cifra superaba el 90 %.

Figura 4. TENDENCIAS DE LOS REGÍMENES



Inversiones

El 92,4 % de los activos están invertidos en títulos valores. Las inversiones en el Ministerio de Hacienda y el BCCR continúan siendo las más representativas dentro de las carteras de inversión de los fondos de pensión. En el caso de los regímenes básicos esta participación es cercana al 88 %. Además, las inversiones en instituciones financieras representan un 9,1 %.

El ROP, principal régimen del segundo pilar, se concentra en deuda gubernamental, lo cual representa el 58,56 %. Las inversiones en el sector extranjero alcanzan 8,1%. Además, existen inversiones en acciones con escasa participación.

Cuadro 19. CONCENTRACIÓN POR TIPO DE INVERSIÓN

31-12-2016

	SISTEMA DE PENSIONES	ROP	BÁSICOS
Deuda gubernamental	69,6	58,5	88,0
Instituciones financieras	19,2	24,3	9,1
Instituciones no financieras	4,1	4,5	1,2
Acciones*	0	0	
Fondos mutuos y de inversión	2,4	3,1	1,5
Emisores extranjeros	3,6	8,1	
Otros instrumentos	1,0	1,3	0,4
	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos de Supen.

Rentabilidades

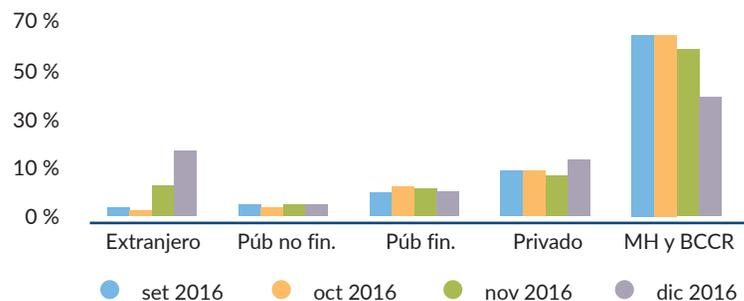
Las rentabilidades históricas reales para los fondos de pensiones en colones rondan entre 4,87 % y 6,17 %, dependiendo de la diversificación de cada fondo. Para efectos de este informe las rentabilidades se analizan tomando como base la cartera del ROP, la cual, por volumen y condiciones particulares, se considera que presenta adecuadamente las condiciones generales de toda la industria.

El 2016 inició con un alto efecto del Ministerio de Hacienda y BCCR en las rentabilidades, aproximadamente un 70 % de los rendimientos se debían a instrumentos de estos sectores, sin embargo, al finalizar el año, las condiciones del mercado han cambiado y los instrumentos en el extranjero se han convertido en alternativas con más contribución a la rentabilidad, con un aporte de más del 20 % de la rentabilidad (a inicio de año era 3 %).

El sector privado y las instituciones públicas tienen un aporte muy estable a lo largo de los años, entre 10 % y 20 % de contribución a la rentabilidad, respectivamente. No obstante, las emisiones han sido pocas en relación con la demanda de instrumentos por parte de los fondos de pensiones.

Gráfico 5. CONCENTRACIÓN POR TIPO DE INVERSIÓN

31 DE DICIEMBRE, 2016



Fuente: Elaboración propia con datos de Supen.

Pensionados

Actualmente, sin considerar el RNC, los regímenes básicos tienen 117.346 pensionados por vejez, mientras que el régimen obligatorio complementario otorga 1.551. Las pensiones por vejez son aproximadamente 50 % de las que se disfrutan, el 29 % son por sobrevivencia y el 21 % restante son por invalidez.

Los regímenes ocupacionales brindan 13.332 pensiones por vejez. El régimen ocupacional más grande corresponde al fondo de jubilaciones para los empleados de la CCSS (FRE), seguido por el fondo de los empleados del ICE, en relación con la cantidad de pensionados que disfrutan de prestaciones periódicas.

Cuadro 20. PENSIONADOS SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

BÁSICOS	TRABAJADOR		PATRONO
	VEJEZ	INVALIDEZ	VEJEZ
IVM	114,358	50,392	67,899
PJ	2,546	390	715
Magisterio	259	360	609
Bomberos	183	3	31
Obligatorios			
Retiros Totales		12,756	
Retiros Programados		567	
Rentas Permanentes		984	
Ocupacionales			
Lotería	302	6	48
BCAC	9		
BNCR	972	140	296
FRE	9,648	3,900	1,303
ICE	2,399	429	526
RECOPE	2	1	3

Fuente: Elaboración propia con datos de Supen.

