

## SESIÓN ORDINARIA No. 019-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Diecinueve guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el jueves once de febrero de dos mil veintiuno, a las ocho horas con doce minutos, con la siguiente asistencia:

-----

- Prof. Greivin Barrantes Víquez, presidente.
- Lic. Israel Pacheco Barahona, vicepresidente
- Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, secretaria
- M.Sc. Hervey Badilla Roja, vocal 1.
- M.Sc. Edgardo Morales Romero vocal 2.
- M.Sc. Carlos Retana López, vocal 3.
- Prof. Errol Humberto Pereira Torres, vocal 4.
- M.B.A. Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo.

**Ausentes con justificación:** no hay.

-----

**Ausentes sin justificación:** no hay.

-----

**Invitados:** para analizar el artículo quinto el M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar, jefe del Departamento Actuarial. Para abarcar el artículo sexto el Lic. Diego Vargas Sanabria, jefe del Departamento Legal, la Lcda. Kattia Rojas Leiva, directora de la División Financiera Administrativa y la M.B.A. Zulay Martínez Monge, encargada de la Unidad de Gestión y Control de Calidad.

## CAPÍTULO I. AGENDA

El Lic. Prof. Greivin Barrantes Viquez, presidente de la Junta Directiva, saluda a las señoras y los señores miembros directivos y somete a votación el siguiente orden del día, el cual es aprobado:

-----

**ARTÍCULO PRIMERO:**

Lectura y aprobación de la agenda.

**ARTÍCULO SEGUNDO:**

Correspondencia.

**ARTÍCULO TERCERO:**

Asuntos de los directivos.

**ARTÍCULO CUARTO:**

Análisis del acta de Junta Directiva de la sesión ordinaria No. 008-2021; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

**ARTÍCULO QUINTO:**

Entrega y análisis del oficio DE-0059-01-2021: Estudio Actuarial Aumento de Pensiones en Curso del Régimen Capitalización Colectiva, correspondiente al segundo semestre del 2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

**ARTÍCULO SEXTO:**

Entrega y análisis del acta de la sesión ordinaria No. 001-2021 de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales; para resolución final de la Junta Directiva.

**ARTÍCULO SÉTIMO:**

Entrega y análisis del oficio DE-0065-01-2021: Informe de indicadores Vida Plena IV Trimestre 2020; para conocimiento de la Junta Directiva.

-----

-----

**ARTÍCULO OCTAVO:**

Capacitación: Gobierno Corporativo a cargo de la Máster Zulay Martínez Monge, encargada de la Unidad de Gestión y Control de Calidad.

**ARTÍCULO NOVENO:**

Mociones.

**ARTÍCULO DÉCIMO:**

Asuntos varios

## **CAPÍTULO II. CORRESPONDENCIA**

**ARTÍCULO II: Correspondencia.**

-----

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** siguiente correspondencia, la cual se adjunta como **anexo No. 1** de esta acta.

**Inciso a)** Oficio COM-RI-02-02-2021, remitido por la Lcda. Stefanny Quesada Navarro, encargada de la Unidad de Riesgos, en la que comunica los puestos que ocuparán los miembros del Comité de Riesgos para el periodo 2021: Licda. Nidia Solano Brenes, presidenta. / M.Sc. Hervey Badilla Rojas, secretario. / M.Sc. Edgardo Morales Romero, suplente. / Prof. Errol Pereira Torres, suplente. / Prof. Greivin Barrantes Víquez, suplente. **SE TOMA NOTA.**

**Inciso b)** Nota del Sr. Freddy López Durán, cédula 2-227-252, solicita ayuda económica ya que debe comprar medicamentos recetados por su Oncólogo y su monto líquido es muy bajo por lo que tampoco puede adquirir un crédito.

El Órgano Colegiado conviene en trasladar la nota a la Dirección Ejecutiva para que responda al interesado con copia a Junta Directiva, en el plazo de 3 días hábiles.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** manifiesta: tanto el M.Sc. Carlos Retana

López como el M.Sc. Edgardo Morales Romero podrían coordinar o gestionar la ayuda para don Freddy, hablando con la Sra. Georgina Díaz Sánchez, gerente de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional (SSVMN), ya que podría solicitar un adelanto de la póliza, para que puede cubrir su necesidad.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: recordar que nosotros representamos a JUPEMA en la Corporación de Servicios Múltiples del Magisterio (SSVMN), el tema del adelanto de póliza que ver con la SSVMN, entonces nosotros es cierto que vemos a la Sra. Georgina Díaz Sánchez, pero quiero hablar de la construcción jurídica de los órganos, en realidad la SSVMN tiene representantes por ley en los cuales mi caso el Colegio de Licenciados y Profesores en letras Filosofía Ciencias y Arte no tiene una representación, no tengo ningún poder de injerencia, ni ningún contacto al respecto, sin ánimo de no querer ayudar, estoy dispuesto a ayudar en lo que corresponda, pero me parece que esos trámites son de carácter personal y meterse uno de alguna forma en este tipo de cosas en este país todo es tráfico de influencias, me preocupa la sugerencia de don Israel, no es por falta de interés en ayudar, diría que una opción sería ver a qué gremio representa el señor y que la representación gremial le ayude, sino tendría que hacerlo personalmente.

Por un tema de transparencia quisiera que conste en el acta que no es de mi competencia y no es falta ni interés en ayudar, si esta junta me designa para hablar con doña Georgina con mucho gusto lo voy a hacer, sin embargo, aclaro que no es nuestra competencia.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** refiere: que pena, pero voy en la misma línea aquí todos somos directivos y en teoría debemos conocer cuál es nuestro campo de injerencia y creo con todo el respeto, que nos están

mandando a hacer un mandado a Carlos y a mí y eso no nos corresponde, esto una de dos si el señor no lo ha hecho, es decirle acuda a la SSVMN y sé que lo podrán atender, pero es importante definir nuestros campos de acción, es otra institución e igual con mucho gusto lo que uno puede hacer es hablar con don Janry González Vega que es nuestro representante el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), pero ellos tienen su manera de trabajo muy diferente a la nuestra, igual como dice con Carlos Retana que vemos a doña Georgina, pero creo que es importante definir nuestro campo de acción y estamos metiendo en otra organizaciones creo que no es prudente.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** aclara: me voy a hacer cargo de esta nota, hay una ayuda cuando una persona no puede comprar medicamentos, la SSVMN le da ₡2.200.000,00 por un única vez, eso sí debe llevar la epicrisis donde el medico de cabecera indique que ese tipo de medicamento no es recetado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y la SSVMN le brinda la ayuda.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** expresa: recordarles que la Caja de Ahorro y Préstamo de la ANDE, brinda una donación, la persona solo debe buscar su representante y hace los trámites respectivos.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** señala: mi intención no era comprometer a don Carlos ni a don Edgardo, la idea es conversar con él porque hay personas que a veces no saben bien la temática y como lo dice doña Ana canalizarlo donde le puedan brindar ayuda.

**Inciso c)** Oficio AI-080-02-2021 enviado por la Lcda. Xinia Wong Solano en el que envía su informe de labores realizadas durante enero de 2021. **SE TOMA NOTA.**

**Inciso d)** Oficio DE-0080-02-2021 suscrito por el M.B.A Carlos Arias Alvarado,

director Ejecutivo, remite el oficio DA-0113-02-2021 que contiene el detalle de las compras realizadas durante enero de 2021, cuyos montos superan los ¢5.000.000. **SE TOMA NOTA.**

-----

### **CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTIVOS**

**ARTÍCULO III: Asuntos de los directivos.**

-----

Las señoras y señores miembros de la Junta Directiva no presentan asuntos para discusión.

-----

### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS ACTA JUNTA DIRECTIVA**

-----

**ARTÍCULO IV: Análisis del acta de Junta Directiva de la sesión ordinaria No. 008-2021; para resolución final del Cuerpo Colegiado.**

-----

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** somete a conocimiento y resolución el acta de Junta Directiva correspondiente a la sesión ordinaria No. 008-2021, la cual es aprobada sin correcciones.

### **CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS**

-----

**ARTÍCULO V: Entrega y análisis del oficio DE-0059-01-2021: Estudio Actuarial Aumento de Pensiones en Curso del Régimen Capitalización Colectiva, correspondiente al segundo semestre del 2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.**

-----

Con autorización de la Presidencia, se autoriza la conexión virtual del M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** expone los oficios DE-0059-01-2021 y su adjunto DACT-0010-01-2020 en el que remiten el "Estudio Actuarial Aumento de Pensiones en Curso del Régimen Capitalización Colectiva", correspondiente al segundo semestre del 2020. Documentos que se agregan como parte del **anexo No. 2** de esta acta.

Explica: este es el estudio correspondiente al segundo semestre de 2020, se realiza en enero del año siguiente, según lo establecido en el Reglamento de Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) en el artículo 37 y el artículo 38 del reglamento establece que este aumento debe ser aprobado por la Junta Directiva, una vez aprobado, debe ser comunicado a la Superintendencia de Pensiones (Supén) y publicado en el Diario La Gaceta.

En este estudio se está tomando la política de ajuste de revalorización de pensiones y tomamos en cuenta un análisis de la situación económica del país, de los rendimientos observados en las inversiones y se hace a periodo vencido, por eso es por lo que se habla del segundo semestre de 2020, lo que se hace es el análisis de junio 2020 a diciembre 2020.

A inicios de 2020 la reserva del RCC era de ¢2.908 billones, cerró a diciembre en ¢3.379 billones, eso con rendimientos netos de ¢289.000 millones, lo que dio un rendimiento al Fondo de un 9.65%, la inflación del periodo fue de 0.89%. En el 2020 las inflaciones iban tendiendo a 0 o negativas y en diciembre la inflación mensual fue de 0.50%, eso hizo que la inflación subiera casi al 1% y no alcanzó la meta del Banco Central, recordemos que el Banco Central tiene una meta entre el 2% al 4% de inflación tanto para el 2019 como para el 2020 el Banco Central no está cumpliendo esa expectativa de inflación y la tasa de rendimiento real del Fondo fue de 8.68%, aquí es

importante aclarar que los rendimientos los calculamos del fondo de forma completa, es decir, no solo vemos las inversiones y créditos sino vemos todo el movimiento contable que hubo en el Fondo, consideramos las cotizaciones, los pagos de pensiones, las cuentas a nivel de disponibles, recordemos que cuando queda un disponible también eso genera un poquito de rendimiento, consideramos el deterioro o las estimaciones de la cartera de crédito de las cuentas por cobra, entonces, este rendimiento difiere un poco del rendimiento que el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí nos da, porque Paulino solo ve el rendimiento de las inversiones propiamente, este es en conjunto todo el Fondo como tal, al final da un 8.68% y es superior a la tasa del 5.69% que era la tasa meta mínima que deberíamos rendir en el Fondo, eso nos da una muy buena noticia.

En los comportamientos de los últimos años en el 2011 fue la tasa más baja que se ha visto en los últimos 10 años, y en los últimos años hemos tenido tasas muy buenas, es de esperar que este año las tasas sean altas, sin embargo, no consideramos que a largo plazo se puedan sostener esas tasas en términos reales, porque se esperaría que la inflación suba un poco, igual esperar que la situación fiscal del país mejore y el gobierno ya no necesitaría tanto recursos y eso presionaría a que los rendimientos del Fondo bajen a largo plazo.

Como análisis macroeconómico el índice de precios al consumidor (IPC), en los últimos 4 años ha tendido a la baja, especialmente acompañado por la falta de activación económica del país y de la situación fiscal, donde se ve que la inflación va con una clara tendencia hacia la baja y el tipo de cambio para el 2020 ha ido con una tendencia a la alza, donde empezábamos alrededor de los ¢550.00 y terminamos en alrededor de los ¢620.00; en diciembre se cerramos en ¢617.30,00.



En el análisis propio de la cartera de valores, de crédito y de la cartera conjunta, tanto el programa de inversiones en valores alcanzó un 8.30%, superando la tasa actuarial y el programa de crédito alcanzó un 11.70%, ambas alcanzaron la tasa y en conjunto se alcanzó la tasa.

Lo que nos preocupa es que se tenía una meta del Programa de Crédito para que aportara cerca de un 2% de la tasa en el rendimiento final del Fondo, pero a nivel de crecimiento de la cartera de crédito; si bien en el 2020 ha crecido no ha crecido al mismo ritmo que valores, entonces, está aportando cerca del 1% de la tasa real.

La tasa real de la cartera de crédito ha tendido a la baja en el último semestre, sin embargo, ha aportado en promedio 0.36 puntos a la tasa real de las inversiones en valores. la cartera de crédito ha tenido una tasa real promedio de 12.54% y la cartera de valores un 8.21%, esto ha sido porque el gobierno ha bajado las tasas en el sistema, ha dado dinero a los bancos para que presten y han dado incentivos para aumentar el gasto, para que la gente consuma más y reactivar la economía, eso ha hecho que bajen las tasas.

En el gráfico No. 3, se observa que la tasa básica pasiva a partir de febrero 2020 ha tendido hacia la baja, En enero la TBP estaba en 5.75% mientras que en diciembre se presenta en 3.50%.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** indica: Esteban acaba de hablar de su preocupación porque a nivel de meta no de este año sino de años atrás, se JUPEMA se ha propuesto que la cartera de crédito aporte un 2% a la tasa actuarial, eso no se ha cumplido nunca y aunque estamos tratando de encontrar una fórmula mágica, porque sería mágica, no sería ni financiera ni matemática, personalmente no creo que eso sea posible lograrlo en el tiempo, excepto que cambiemos muchísimas cosas en JUPEMA y si se quiere

que revaloremos un poco hasta el modelo de negocio de JUPEMA, esto por un razonamiento lógico de proporciones matemáticas en las cuales el Fondo cada vez crece más y eso implicaría que tengamos que estar prestando mucho más del doble de lo que se ha prestado hasta el día de hoy, con la brecha que se tiene desde hace años atrás, en realidad la cartera tendría que crecer exponencialmente y que se mantengan todos los demás factores constantes como: tipo de cambio, tasa de interés, los plazos y demás como para que aporten de esa forma a la tasa actuarial.

Este tema quisiera que lo tengan en la mente, porque después vamos a traer algunos otros oficios que van a estar relacionados con esto, para mostrarles cuál es la realidad de nuestra tasa actuarial y de las metas que se han propuesto en el tiempo y que hoy permanecen, lo más que se ha venido aportando de parte de la cartera de crédito es un 1%, es decir, la mitad de lo que se tiene propuesto y eso se ha mantenido y creemos que se va a mantener en el tiempo de esa forma, insisto excepto que hagamos variaciones sustanciales inclusive a nivel de modelo de negocio.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: hay un factor importante en la gestión institucional con respecto a esto, de hecho cuando vimos la vez pasada que la gente del RCC siente que no ha existido variación, no solo con la pensión, la tasa básica pasiva este es un insumo porque permite valorar como anda el Producto Interno Bruto (PIB), sin embargo, el Gobierno ha tratado de generar y dar crecimiento a la economía, considero que cuando veamos la gestión de la institución debemos ver detalles que urgen que analicemos por aparte y no son temas propiamente de JUPEMA sino separadas de las acciones conjuntas y son temas fundamentales.

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** explica: lo que comentó don Carlos Arias es algo que hemos estado conversando es importante tener metas para el

crecimiento, pero que sean realistas, eso que señala don Carlos es cierto e igual lo que señala don Israel el RCC es un estudio constante y continuo de que se realiza y debe seguir realizándose.

Continúa: en el cuadro No. 4 visible en la página 10, las mayores frecuencias de pensionados se dan entre los 62 y 68 años donde los montos también son relativamente más altos, ya que la mayoría son pensiones por vejez. El total de pensionados a diciembre de 2020 son 2.882 pensionados.

La pensión promedio del RCC al corte del estudio es de 364,552 (9 mil más alta que el semestre anterior), que incluyen las pensiones sucesorias de donde se agarra la pensión completa y se le da un 70% a la viuda y un 20% al hijo, eso hace que las pensiones en promedio baje, pero viendo el indicador que es el pensionado por vejez, es un monto de pensión promedio más alto que el que da el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social; y la edad promedio de 55.19, en pensión por vejez la edad promedio es 65.74 años. Los pensionados por vejez ahora son los más numerosos con 1,328 derechos.

En el gráfico No. 5, visible en la página 12, se observa que los pensionados por vejez se agrupan en edades entre los 58 y 80 años, los pensionados por invalidez se distribuyen entre los 30 y los 80 y finalmente las pensiones por sucesión al tener beneficiarios hijos, cónyuges y padres, tienen edades con mucha variedad, inclusive con dos modas, una en los 18 años y otra en 62 años. Se observa que la frecuencia de las pensiones por vejez es significativamente más alta que los otros tipos de derechos.

Con respecto a la gráfica No. 6, visible en el folio 14, se observa la razón de la reserva contra la planilla de pensionados para el año 2020 fue de 255.65 veces. Esto es como una razón de solvencia a fin de año, que la planilla de pensionados se puede cubrir lo indicado en el índice con la reserva actual.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: cómo les decía hace un rato hay que hacer un análisis exhaustivo de todos estos casos, de cómo va a crecer y decrecer el Fondo, porque conforme haya más pensionados va a ir variando.

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** continúa: en el cuadro No. 6, visible en la página 15, se observa como la reserva ha ido creciendo y a un buen ritmo, desde 1992 que se creó el Fondo para llegar al ¢1 billón, lo logramos en el 2013, tardamos casi 20 años; para el 2017 casi 5 años después alcanzamos los ¢2 billones y para el 2019 casi 2 años después alcanzamos los ¢3 billones, si ven el crecimiento de la reserva es muy bueno y a un buen ritmo, eso garantiza el pago de las pensiones, ahí lo que genera es una presión es en dónde colocar los recursos, como ustedes bien lo saben de la importancia del proyecto de ley para poder diversificar la cartera de inversiones en un mercado que colocamos en bolsa o colocamos con nuestros afiliados y ambas tienen sus restricciones.

En el 2011 en planillas teníamos cerca de ¢1.000 millones y ya estamos llegando en el 2020 a ¢13.000 millones al año, casi ¢1.000 millones por mes estamos pagando a los pensionados, es una suma importante de dinero.

En el cuadro No. 7 visible en la página 16 se observa el indicador "TurnOver Duration", que se define como el tiempo del dinero entre el momento en que entra al fondo y sale del mismo. Es decir, el tiempo en que el dinero por concepto de cotizaciones, que es pagado por los activos, se debe pagar posteriormente en montos de pensión. Ha tendido a la baja pasando de 29.6% en 2014 a 24.07% en 2020.

Sospechamos que el comportamiento del último año con los nombramientos del MEP, que no se nombraron muchos interinos por tema de la pandemia y déficit fiscal, aquí nos preocupa el proyecto de ley que aprobaron con

respecto al presupuesto, de no renovar plazas en el MEP, el no renovar plazas hace que esa edad promedio aumente, no esté entrando gente joven, el Gobierno ha dicho que lo va a rectificar porque se dieron cuenta del problema, pero el tema que hay que medir es cuánto dura ese dinero generando rendimientos, ese es un indicador importante para controlar.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** comenta: darle la buena noticia de que ya lo descartaron, ya el artículo 12 fue modificado, van a volver a contratar esas 800 plazas y al final van a llegar a contratar 1.200 plazas.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: el MEP estratégicamente y me parece que desde hace rato viene haciéndolo, es una opinión muy personal y sin ninguna base de evidencia más que mi experiencia como director de colegio, administrador educativo, como asesor regional y asesor nacional ha sido que se "patea el tarro un poquito", se le da largas a los nombramientos, es decir, no nombrar a alguna gente en febrero sino que lo nombran en marzo porque si lo nombran desde febrero les tendrían que pagar hasta enero, el contrato sería por uno o dos años, mientras que si las nombran en marzo, les cortan el contrato en diciembre y terminarían pagando doceavos y se ahorran enero y la mitad de diciembre, entonces, eso lo ha venido haciendo el MEP de forma a discreción, sin embargo, me parece que esa estrategia que ha implementado y este camino que usted habla de esa posibilidad de apertura de 800 plazas, va a ser en ese orden, es decir van a nombrar a la gente a partir de marzo para ahorrarse esos montos por pagos de la mitad de diciembre y la mitad de enero, efectivamente esto tiene un impacto como bien lo dice don Esteban en las expectativas y en las fórmulas que hemos utilizado, es importante que les prestemos atención a lo que está pasando y a lo que va a pasar porque no estoy tan seguro de que la información mediática esté tan bien y ya van a proceder a los

nombramientos, sabemos que un proceso de nombramiento en buena teoría es realizado por orden de categoría, por ejemplo en secundaria van a comenzar a llamar a todos los MT6, luego los MT5 y así sucesivamente, en primaria PT6, PT5 de igual manera en ese orden, entonces me parece que esos nombramientos van a llegar a ratificarse para marzo o tal vez hasta después de Semana Santa y eso implicaría que hay dos o 3 meses que quedarían dando vueltas en el aire y multiplicados por tantos educadores sin nombramientos y frente a una expectativa de cero crecimiento, pensaría yo con la apertura de nuevos modelos educativos, hay que prestarle atención, me parece muy bien que nuestro especialista Esteban y todo el equipo técnico estén muy al tanto de la situación y estén analizando esas realidades porque verdaderamente esto va a tener un impacto actuarial.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** detalla: para conocimiento de la Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, el Prof. Errol Humberto Pereira Torres y el M.Sc. Hervey Badilla Rojas; Esteban está apuntando muy bien la pertenencia, según el artículo 7 que todos los trabajadores que ingresaron a partir del 14 de julio de 1992 pertenecen al Régimen de Capitalización Colectiva (RCC), lo importante que dice Esteban es que la mayoría de la gente ingresa al régimen con mayor edad, ese es un factor importante.

Tal como lo explicaba Esteban la gente entra con mayor edad y el MEP pide personas más calificadas y estudiadas y la gente prefiere prepararse más porque tendrán mejores condiciones.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** agrega: don Israel, nada más recuerde que hay un lapso hasta 1995, para la Ley 7268 "Reforma Integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", para algunos compañeros del Régimen Transitorio de Reparto (RTR), se les dio ese lapso y a partir de

1995 entra en vigencia la Ley 7531 "Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional".

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** expresa: nuestra preocupación es otorgar las pensiones y otorgar unas buenas pensiones, pero también no podemos descuidar la parte de los activos y la realidad laboral porque con esto que mencionaba don Carlos Retana que en lugar de nombrar en febrero son nombrados en marzo, eso significa una cotización menos y qué significa una cotización menos, significa que esa persona va tener que trabajar un mes más para poder retirarse, si una persona está en esa situación por un lapso de tiempo de 6 años que los están nombrando hasta marzo y termina el contrato en diciembre, pierde la cotizaciones de enero y febrero, significa que esa persona va tener que trabajar un año más para poder alcanzar su derecho jubilatorio, entonces esas son las realidades, nosotros lo que hacemos es tomarlo como insumo para los estudios, es importante analizar esa situación y ustedes como representantes magisteriales, también analizar eso para sus propios estudios, cuando hablan con los patronos de ver esas realidades, porque al final afecta la situación jubilatoria de los trabajadores.

Continúa: en resumen, del modelo y de los resultados, la tasa real actuarial que se va a utilizar para hacer el estudio del incremento será la que se utilizó como hipótesis en la evaluación actuarial a diciembre de 2019, corresponde a una tasa real del 5.69% (incremento igual a inflación). El rendimiento del RCC para diciembre 2020 fue de 9.65%. La inflación anual para el año 2020 fue de 0.89% y la inflación del primer semestre 2020 se registró en -0.24%, mientras que la segundo semestre fue de 1.13%.

La tasa real de rendimiento real del fondo a diciembre 2020 fue de 8.68%, fue es la más alta en los últimos 4 años.

De acuerdo con el estudio técnico actuarial, las tasas obtenidas en el II

semestre de 2020, el incremento en el sector público al sector magisterio, la Política de Ajuste de Revaloración de Pensiones del RCC y el ajuste brindado en el I semestre, se propone que el aumento para el segundo semestre de 2020 en las pensiones en curso sea de 0.89%.

En cuanto a la reserva en curso de pago es una reserva contable que ustedes lo ven en los estados financieros, a junio 2020 teníamos una reserva cerca de los ¢81.000 millones; solo por las nuevas pensiones llegamos a tener ¢27.000 millones más de la gente que se pensionó en este semestre, que hay que generarle esa reserva contable.

El valor presente del ajuste de las pensiones en curso de pago, o sea el 0.89% tiene un costo actuarial de ¢29,829 millones de colones, esto es la diferencia entre el valor presente sin el ajuste y con el ajuste propuesto en este informe. El rubro que más representa esta diferencia es el de pensiones por vejez, que es 21,913 millones, y que representa el 73.4% del total.

Los rubros que componen la reserva de pensiones en curso de pago se distribuyen en pensiones por vejez que representan un 55%, los pensionados por invalidez el 18% y las pensiones sucesorias en un 19%. El Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) representa un 7% de ese pasivo.

Dado el estudio y los análisis realizados nuestra recomendación es que se acoja la propuesta de que las personas cuyo rige de pensión es antes del 1 de julio de 2020, se les ajuste el monto su pensión en un 0.89%. Para aquellas que se pensionaron después de esa fecha y hasta el 31 de diciembre de 2020, su aumento sea en forma proporcional al tiempo de disfrute del beneficio desde la fecha de rige de la pensión hasta la fecha de corte de este estudio (31 de diciembre de 2020).

Que la cuenta "Reserva para el Pago de Pensiones en Curso", se le trasladen de la Reservas en Formación, los recursos necesarios para que se ajuste el



monto de dicha cuenta a los ¢ 239,139,523,807.

Que se instruya a la Administración a que haga la publicación en el diario oficial La Gaceta, del incremento propuesto. (primer párrafo propuesto) y comunicar este acuerdo a la Supén según lo indicado en el artículo 38 del reglamento del RCC.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** consulta: podría detallar como funciona para los que se pensionaron después del primero de julio, ¿cómo funcionaría esa proporcionalidad en el tiempo?

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** responde: como esto es sobre los pensionados, todos los pensionados antes del 1 de julio de 2020 estuvieron pensionados durante todo el semestre, a ellos les corresponde el monto completo del 089%; cuando una persona por ejemplo se pensionó el 15 de diciembre de 2020, a esta persona ya sus salarios en teoría fueron ajustados por inflación en los periodos anteriores y están actualizados. Cuando calculamos la pensión de una persona traemos los salarios a valor presente de acuerdo con inflación, entonces los salarios que entraron en julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre ya estos salarios se ajustaron con inflación para poder calcular las pensiones, entonces esa pensión está calculada en diciembre a valor de diciembre, entonces no se les debe de dar el 0.89% porque se el estaría contemplando doble, en el momento en que se calculó la pensión y se le trajeron sus salarios a valor presente, lo que se hace es hacerlo proporcional, si esa persona se pensionó el 1 de diciembre, no le voy a dar el 0.89%, sino le voy a dar la proporción de ese mes que estuvo pensionado, es decir, agarro el 0.89% y lo divido entre 6, ahora si es una persona que se pensionó en agosto su salario de julio se trajo a valor presente a agosto, ya se contempló en julio, entonces lo que se hace es hacer la proporción de agosto a diciembre de ese 0.89%, que agarra el 0.89% entre 6

y se multiplica por los 5 meses que estuvo pensionado, esa es la forma de hacerlo proporcional, ahora cuando hayamos el estudio en julio del I semestre del 2020, ya todas las personas anteriores al 31 de diciembre de 2020, les va a corresponder todo el aumento que dentro de unos meses les corresponda, esa es la proporcionalidad y la razón de que se da la proporcionalidad es ese ajuste que se le hace a los montos de los salarios en el momento en que la persona se pensione, ya está contemplado el costo de la inflación.

Sobre el particular, el Cuerpo Colegiado por unanimidad acuerda:

**ACUERDO NO. 1**

*“Analizado el oficio DE-0059-01-2021 de la Dirección Ejecutiva y su adjunto el oficio DACT-010-01-2021 del Departamento Actuarial, que contienen el estudio actuarial para el aumento de pensiones en curso del Régimen Capitalización Colectiva, correspondiente al segundo semestre del 2020, la Junta Directiva acuerda:*

- 1. Acoger la propuesta para que las personas cuyo rige de pensión es antes del 1 de Julio de 2020, se les ajuste el monto su pensión en un 0.89%. Para aquellas que se pensionaron después de esa fecha y hasta el 31 de diciembre de 2020, su aumento sea en forma proporcional al tiempo de disfrute del beneficio desde la fecha de rige de la pensión hasta la fecha de corte de este estudio (31 de diciembre de 2020).*
- 2. Que a la cuenta “Reserva para el Pago de Pensiones en Curso”, se le trasladen de las Reservas en*

*Formación, los recursos necesarios para que se ajuste el monto de dicha cuenta a los ¢239.139.523.807.*

3. *Se instruye a la Administración para que realice la publicación del incremento propuesto en el diario oficial La Gaceta (primer párrafo propuesto) y, para que se comunique este acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, según lo indicado en el artículo 38 del reglamento del Régimen de Capitalización Colectiva."*

**ACUERDO FIRME.**

Se agradece la participación Al M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar, quien abandona la sesión virtual.

-----

**ARTÍCULO VI. Entrega y análisis del acta de la sesión ordinaria No. 001-2021 de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales; para resolución final de la Junta Directiva.**

-----

Con el aval de la Presidencia, se autoriza la participación virtual del Lic. Diego Vargas Sanabria, la Lcda. Kattia Rojas Leiva y la M.B.A. Zulay Martínez Monge, a quienes se les brinda una cordial bienvenida.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** inicia la exposición del acta de la sesión ordinaria No. 001-2021 de la Comisión de Asuntos Jurídicos. Documento adjunto como **anexo No. 3** de esta acta.

En el artículo IV corresponde a la entrega para análisis y resolución del oficio JD-0387-11-2020 donde comunican el acuerdo adoptado en la Sesión Ordinaria No. 127-2020 de la Junta Directiva, moción presentada por el M.Sc. José Edgardo Morales Romero, se acuerda: "Acuerdo No. 1 "una vez recibido y analizado el oficio JD-0387-11-2020 que contiene la comunicación

del acuerdo adoptado en la sesión ordinaria No. 127-2020 de la Junta Directiva. Moción presentada por el M.Sc. José Edgardo Morales Romero; los miembros de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales, acuerdan: 1. De conformidad con el artículo No. 36 del Reglamento de Organización y Funcionamiento acoger la moción presentada por el M.Sc. José Edgardo Morales Romero y disponer la creación la Comisión de Economía Social Solidaria como una comisión permanente. / 2. Proceder a la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento para que quede consignado en esos términos. / 3. Enviarla al Cuerpo Colegiado para su conocimiento y resolución final.”

En el artículo V: entrega para análisis y resolución del oficio DE-DFA-0188-12-2020. Propuesta de modificación al Reglamento de Garantías que deben rendir los funcionarios, este es el apartado que las compañeras nos van a colaborar haciendo la presentación.

En esta comisión cabe aclarar que no vimos la totalidad del Reglamento de Garantías, solo vimos algunos artículos y esos son los que vamos a analizar o mencionar que fue lo que se discutió y se resolvió sobre esos primeros apartados.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** expresa: como bien lo indica el Lic. Diego Vargas Sanabria en el artículo quinto de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales se entregó para análisis y resolución el oficio DE-DFA-0188-12-2020, este oficio es una propuesta de modificación al Reglamento de garantías que deben rendir los funcionarios, este es un reglamento que actualmente está vigente, así es como se denomina “Reglamento de Garantías que deben de rendir los Funcionarios”, nuestra intención es hacer una revisión periódica de toda la normativa, así está estipulado en nuestro sistema de Gestión con el fin de actualizar lo que corresponda, básicamente este reglamento lo que regula

es quiénes deben de suscribir este tipo de garantías y cuál es la operativa que se sigue para esta suscripción. Estamos presentando esta propuesta con algunas mejoras a ese control que debe de existir para que las garantías sean suscritas en los plazos que se deben, que son los oportunos, la forma de pago, quién debe de llevar esos controles y también hacer una revisión de aquellos puestos que deben de cumplir el pago de esta póliza.

Estas garantías corresponden a pólizas de fidelidad que se establecen en la ley, en la que ciertos funcionarios deben de cumplir por los puestos que tienen y los miembros de Junta Directiva también, según lo que establece el artículo 101 de nuestra ley, este artículo dice: *"requisitos de caución. Los miembros de Junta Directiva, así como su Director Ejecutivo, y su responsable financiero, antes de asumir sus cargos, deberán rendir caución suficiente, mediante una póliza de fidelidad contratada con el Instituto Nacional de Seguros. Esta póliza estará a cargo de cada miembro y la institución no podrá asumir su pago"*. este es el marco legal que regula este tema.

El primer cambio que se está haciendo es en el nombre del documento anteriormente se llamaba *"P01-RP-003 Garantías que deben rendir los funcionarios"* y se modifica para que se lea: *"P01-RP-003 Reglamento Gestión y Control para la rendición de garantías o cauciones"*.

Anteriormente el artículo No. 1 indicaba lo siguiente: *"1. Propósito: Regular las disposiciones contenidas en la ley no. 7531 del 13 de julio de 1995 y el reglamento de organización y funcionamiento de JUPEMA, así como la circular de la Contraloría General de la República n° R-CO-10-07"* y se modifica de la siguiente manera: *"1. Propósito (ARTÍCULO 1): Regular las disposiciones atinentes a la rendición de las garantías o cauciones que deben presentar obligatoriamente todos aquellos trabajadores y miembros de Junta Directiva que administren, recauden y custodien fondos o valores, o*

que, por la naturaleza de sus funciones y responsabilidades, deban caucionar para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes y obligaciones conforme la ley no. 7531 del 13 de julio de 1995, el Reglamento de Organización y Funcionamiento de JUPEMA, así como la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N° 8131, la circular N° R-CO-10-07 y las Normas de Control Interno para el Sector Público emitidas por la Contraloría General de la República”.

La siguiente variación es en el punto que antes indicaba: “2. ALCANCE (Objeto Artículo 2). El presente reglamento regula el cumplimiento de la definición, fijación, suscripción, presentación, renovación, custodia, control, supervisión y ejecución de garantías a favor de la JUPEMA, derivadas de las obligaciones dispuestas en la Ley N° 8131 y en la Ley N° 7531” y se modifica de la siguiente manera: “2. ALCANCE (Artículo 2). Quedan sujetos a las regulaciones del presente reglamento todos aquellos trabajadores y miembros de la Junta Directiva que obligatoriamente deben presentar las garantías y/o cauciones de conformidad con las funciones y normativa aplicable para estos efectos. / Así como las dependencias institucionales que deben velar por la función de comunicación, inscripción, renovación, cancelación, control y seguimiento de las garantías a favor de JUPEMA, derivadas de las obligaciones dispuestas en la normativa aplicable”.

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: ¿por qué si se abrió el monopolio de los seguros, en el reglamento se especifica que debe ser una póliza del Instituto Nacional de Seguros?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** responde: efectivamente nosotros también lo vimos, el Lic. Diego Vargas Sanabria me puede apoyar,, incluso en la redacción inicial de este cambio, habíamos sugerido que esto fuera con cualquier entidad aseguradora autorizada en el país, sin embargo, el artículo

101 de la ley y que rige actualmente, menciona que se debe ser contratada con el INS, entonces es en donde la parte legal nos decía que en cumplimiento de la ley, pareciera que no tendríamos otra alternativa, ya que ni siquiera en algunas redacciones dice o entidades autorizadas, pero el artículo 101 de la ley y como está la redacción actual solo nos direcciona a esta entidad aseguradora.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** explica: la ley 7531 "Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", expresa en referir al INS.

El **M.Sc. Carlos Retana López** expresa: me parece importante y no sé en que año fue redactada la Ley y si ya había sido abierto el monopolio, el tema es que no quisiera que el día de mañana se nos cuestione a pesar del referente jurídico por direccionar una contratación.

Si hay que aprobarlo así se aprueba, pero sería importante enviar una consulta a algunos de los entes competentes si efectivamente la ley hay que aplicarla con esa literalidad, pensando en que ha se abrió desde hace años el monopolio de seguros y que la ley haya sido instruida anterior a ese proceso y a veces hay que actualizar las leyes.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** refiere: que interesante eso que acaba de decir, tal vez don Diego me puede ayudar, cuando hubo el famoso Tratado de Libre Comercio (TLC), que se abrieron todos los campos, todo el mundo tiene derecho, más que todo en la parte de negocio, lo interesante es que, si la ley permite desde cualquier punto de vista que no sea solo al INS y que pueda ser la que la institución desee.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** destaca: lo que sucede es que hay un principio en la constitución política se establece que la ley no queda derogada ni abrogada por costumbre, es cierto, lo que mencionan acerca de la

disposición porque obviamente hubo una apertura en el sistema para el tema de los seguros, pero lo cierto es que tenemos una disposición concreta que está vigente y el postulado constitucional dice que la ley no queda derogada ni abrogada sino por una posterior y contra su observancia no puede alegarse desuso, costumbre ni practica en contrario, la ley está vigente y aunque pudiera haber un choque en la apertura por el principio de transparencia en el tema de apertura de seguros, la realidad es que tenemos una norma expresa, la forma de eventualmente de disponer otra cosa, sería en todo caso reformándola o declarándola inconstitucional, hasta ahora esta norma sigue vigente de modo que tenemos el abrigo jurídico para sustentar la respuesta de que solo a pesar de la apertura tenemos una referencia expresa en la ley, por tal razón la Junta estaría justificada en ese razonamiento para sustentar que a pesar de la apertura tenemos una norma expresa.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** manifiesta: tal como lo mencionó el Lic. Diego Vargas Sanabria en el artículo 101 menciona directamente que se debe de adquirir con el INS.

Me puse a pensar, si logramos crear la aseguradora, estaría sesgado y no podríamos cambiar, porque está en la ley y habría que derogarla el artículo 101 de la Ley 7531.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** agrega: tal vez desde el punto de vista técnico podríamos valorar como tenemos un proyecto de ley en transito que eventualmente y es una cuestión que hay que valorar desde el punto de vista legislativo y operativo para ver si no hay ningún contratiempo y no ponerle más trabas al proyecto, ante un análisis de esta naturaleza podríamos valorar si es pertinente alguna moción para justificar que no quede consignado expresamente el Instituto Nacional de Seguros y la



justificación desde el punto de vista técnico está, es que ya no hay un monopolio en seguros sino que hay una apertura, podría pensarse en una estrategia y valorar si desde el punto de vista legislativo en algún momento sin que genere contratiempos a nuestro proyecto pudiera recurrirse a modificarse ese texto en esos términos.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** indica: cuando se discutió esto en la Comisión de Asuntos Jurídicos algunos miembros de Junta Directiva nos hacían algunas observaciones, por ejemplo: si la póliza se realizaba de manera colectiva, estas son pólizas individuales que deben suscribir los funcionarios y los miembros de la Junta Directiva y que les compete con recursos propios, también otra de las preguntas que nos hacían era que quién llevaba el control del cumplimiento de estas cauciones e indicábamos que en esta actividad participa el Departamento de Gestión de Talento Humano en la definición de los perfiles y el Departamento Administrativo es el que nos colabora con el tema de los vencimientos de las pólizas y las renovaciones, sin embargo, es importante indicar que aquí prevalece la responsabilidad de cada una de las personas que estamos obligadas a suscribir este tipo de pólizas.

Continúa: en el artículo 3. Definiciones, no tuvimos ningún cambio.

El último artículo que se analizó en esta comisión fue el artículo 4. Cuerpo del Reglamento en el que se leía: *Artículo 3. Personas obligadas: Para ejercer válidamente los cargos, deben rendir garantía los miembros de Junta Directiva, el Director Ejecutivo, las personas autorizadas para firmar cheques, los trabajadores que autorizan inversiones y todos los trabajadores relacionados con el manejo de efectivo y valores, los procesos de captación de ingresos e inversiones y la emisión de egresos. / En caso de duda, corresponde a la Dirección Ejecutiva definir si el trabajador debe o no rendir*

la garantía, en razón de su puesto, nivel de responsabilidad, monto de los recursos que maneja y salario, entre otros. / Aquellos trabajadores que ocupen esos puestos en forma interina o transitoria deben igualmente rendir la garantía, siempre que asuma las obligaciones por un plazo mayor de tres meses” y se modifica para que se lea: “4. CUERPO DEL REGLAMENTO / Artículo 4. Personas obligadas: Para ejercer válidamente los cargos, deben rendir garantía los miembros de Junta Directiva, el Director Ejecutivo, el Auditor Interno, el Director División Financiero Administrativo, el Director División de Pensiones y los trabajadores autorizados para realizar transferencias, y firmar cheques, los trabajadores que autorizan inversiones y todos los trabajadores relacionados con el manejo de efectivo y valores, los procesos de captación de ingresos e inversiones y la emisión de egresos. / El Manual de Puestos institucional define como un requisito legal el cumplimiento de esta garantía para los puestos que así lo requieren. / En caso de duda, corresponde a la Dirección Ejecutiva y la Unidad Integral de Riesgos, definir si el trabajador debe o no rendir la garantía, en razón de su puesto, nivel de responsabilidad, monto de los recursos que maneja y salario, entre otros. / El Departamento de Gestión de Talento Humano será el responsable de comunicar en el proceso de inducción, a los miembros de Junta Directiva que sean designados para ocupar cargos en el seno de la misma y los trabajadores las personas que se contraten o que se trasladen a un nuevo puesto, sobre este y que deban cumplir con este requisito normativo y legal que deben cumplir para el desempeño de sus funciones. Así mismo, debe informar al Departamento Administrativo y Financiero Contable, para el respectivo pago, control y seguimiento de estas garantías. / Aquellos trabajadores que ocupen esos puestos en forma interina o transitoria deben igualmente rendir la garantía. / (Los anteriores artículos

*(Nombre del título hasta el artículo 4.) fueron analizados en la Sesión Ordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales del 14 de enero del 2021)*".

Estos serían los artículos que se analizaron en la Comisión de Asuntos Jurídicos.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** consulta: cuando aprobamos en la Comisión de Asuntos Jurídicos la Comisión de Economía Social Solidaria como una comisión permanente, me imagino que una vez que quede aprobada el acta, queda en firme lo de la comisión, o que me aclare el Lic. Diego Vargas Sanabria como procede esto, cuando oficialmente queda establecida la Comisión de Economía Social Solidaria como una comisión permanente.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** responde: en este apartado vamos cumpliendo el orden para la creación, en el sentido de que ya se determinó en el acta, pero vemos que en el acuerdo quedó y así es lo lógico que debe modificarse el Reglamento de Organización y Funcionamiento a partir de la aprobación de esta acta, ya en la próxima Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales vemos la reforma al Reglamento de Organización y Funcionamiento para que quede incorporado en ese cuerpo la integración de la comisión como tal, a partir de ahí resultaría oportuno la fijación de las consideraciones o extremos para su funcionamiento normal.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: vamos a tener recibido el análisis de esta acta, debemos aprobar el acta, esa reglamento que se pretende modificar, debe llegar en una forma específica para poder nombrar a los miembros de la Comisión y que en el momento de acuerdo al proceso que se está dando, ¿hasta la próxima sesión quedaría ya conformada tal y como está para seguir funcionando como comisión permanente?

El Lic. **Diego Vargas Sanabria** contesta: efectivamente, es como usted lo dice, el acuerdo tiene el primer apartado de disponer de la creación de la Comisión de Economía Social Solidaria, pero hay un segundo apartado que dice: proceder a la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento para que quede consignada en esos términos, es un acuerdo condicionado a que tengamos que modificar el Reglamento de Organización y Funcionamiento para que quede expresamente, a partir de ahí se podría implementar las medidas necesarias para disponer de los miembros de Junta Directiva como corresponde.

Analizado el tema, el Órgano Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

**ACUERDO No. 2**

*“Expuesta el acta de la sesión ordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales, la Junta Directiva acuerda:*

- 1. Aprobarla.*
- 2. Aprobar las modificaciones propuestas al Reglamento de garantías que deben rendir los funcionarios:*
  - a. Cambio de nombre a: Reglamento de Gestión y control para la rendición de garantías o cauciones.*
  - b. Modificaciones a los artículos 1 “Propósito”, 2 “Alcance” y 4 “Cuerpo del Reglamento”.*

**ACUERDO FIRME.**

Se agradece la participación al Lic. Diego Vargas Sanabria, la Lcda. Kattia Rojas Leiva y a la M.B.A. Zulay Martínez Monge, quienes abandonan la sesión

virtual.

-----

**ARTÍCULO VII. Entrega y análisis del oficio DE-0065-01-2021: Informe de indicadores Vida Plena IV Trimestre 2020; para conocimiento de la Junta Directiva.**

-----

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** expone el oficio DE-0065-01-2021 y su adjunto el que contienen el informe de indicadores de Vida Plena IV Trimestre 2020. **Anexo No. 4** de esta acta.

Explica: este es un informe que envía la Operadora de Pensiones Vida Plena, con respecto a los indicadores financieros al cierre de 2020.

Tienen un esquema de presentación, primero hablan del área financiera con respecto a la rentabilidad patrimonial sobre la inflación. La rentabilidad financiera descontando la inflación al IV trimestre fue de un 2.88%, el indicador se mantiene en niveles aceptables y por encima del objetivo aprobado por la Junta Directiva de 4%, digamos que ellos le están dando un carácter anual, pero el IV trimestre obviamente el rendimiento real es muy bajo es un 2.88%, y quiero hacer énfasis para que ustedes lo entiendan de la manera que deben entenderlo desde el punto de vista financiero, es decir, debemos partir del hecho que tenemos en JUPEMA tenemos una necesidad de rendir para poder dar sustento a las pensiones, si uno toma como referencia eso, si uno entiende que se requiere de un 5.69% para poder sustentar las pensiones, a nivel financiero es lo que se podría llamar como "costo capital", cuál es el rendimiento mínimo que estoy dispuesto a aceptar para sentirme bien, digamos eso hablándolo en el argot actual y ese sería el "apetito de riesgo", es decir, requiero al menos un 5.69% de rendimiento sobre cualquier inversión que haga, obviamente aquí entran temas de

diversificación y uno podría decir gano un poquito menos en esto, pero obtengo más en aquello y ahí hay un equilibrio entre el riesgo, si uno partiera de que ese debería ser más o menos el norte que uno debería buscar, un 4% que es el objetivo general de la operadora no sustenta la inversión en la operadora de pensiones, este es un tema estratégico y de mucho análisis; históricamente la operadora ha puesto ese 4%, tiene muchos argumentos que han convencido a los directivos de que ese es el rendimiento que debe buscarse, para JUPEMA ese no es el rendimiento que debe buscarse, si hiciéramos inversiones por el 4% no estaríamos cumpliendo nuestro objetivo, ahora hay que estar claros en esto, no vamos a revolver una cosa con otra, en realidad ese es el rendimiento sobre los fondos administrados para las pensiones, sin embargo, estos recursos son recursos que salen de JUPEMA, es decir, JUPEMA es dueña de un 33.33% de la Operadora de Pensiones Vida Plena y de la Corporación de Servicios Múltiples del Magisterio Nacional (CSMMN), el rendimiento que busca JUPEMA sobre sus propias inversiones no es el mismo rendimiento que busca sobre los fondos administrados, pero ciertamente uno debería pensar que el costo de capital debería andar cercano a eso, como para que se justifique la inversión.

Ese 4% no es un buen indicador y pensemos que ese 4% debe ser real, ellos después hablan que a diciembre sobre ejecutaron el presupuesto y fue de un 1.94%, hablan de la razón del gasto e indican que para el IV trimestre la razón de gasto fue del 95.5%, cuando fui miembro de la operadora les pedí que metieran este indicador dentro de los análisis porque dice mucho, es un indicador de eficiencia, dice cuánto de los ingresos que usted obtiene gasta en gastos corrientes, no en gastos de inversión sino en gasto corriente y aquí se ve que es un 95.5%, es decir, solo queda un 4.5% de los ingresos que se generan, esto es muy alto.

En el informe hablan de la gestión humana, la rotación de los colaboradores, todo esto tiene que ver con Gestión de Talento Humano, cada cuánto rotan, este es un buen indicador porque esto definitivamente habla de la gestión del talento humano dentro de la organización, ellos tienen parámetros para medir esto y dicen que para el último trimestre esta rotación fue de un 1.55%, lo que a su juicio y de acuerdo a sus indicadores es relativamente baja. Hablan que el ausentismo es de 1.45%; en los gastos en capacitación sobre las ventas para el IV trimestre fue de ¢7.800.000,00 mientras que las ventas fueron de ¢466 millones, eso implica que este indicador es de 1.66%, hablan del gasto sobre capacitación sobre la utilidad neta, etc., esto es importante porque recordemos que en estos niveles la capacitación es importante para poder cerrar brechas.

Luego hablan del crecimiento de los fondos para saber cuál va a ser la efectividad sobre los rendimientos que buscamos y acá nos indican que para diciembre el Régimen de Obligatorio de Pensión Complementaria (ROP), fue de ¢889.000 millones y el Fondo de Capitalización Laboral (FCL), fue de ¢84.000 millones, tienen 2 planes voluntarios: uno por ¢13.000 millones y el otro por ¢3.7018 millones y este ha ido en incremento en los últimos tiempos, esto es normal porque le pasa igual que a JUPEMA, cada vez hay más aportes y el crecimiento es normal, qué pudo afectar el año pasado, si ustedes lo recuerdan hubo una ley que implicaba la repartición del ROP para la gente que se pensionaba antes del 31 de diciembre, ese es un factor y el otro es que el COVID-19 hizo que mucha gente quedara desempleada o con medias jornadas, lo que hace que se active una de las razones por las que se puede repartir el FCL, porque para eso es, para cuando la gente queda desempleada, esto tiene un efecto importante sobre la acumulación, sin embargo, de octubre a diciembre se ve un crecimiento en esos

indicadores, esto es importante porque sobre la construcción de esos fondos es que se gana la comisión y esos son los ingresos corrientes de la operadoras.

A diciembre tienen 11.95% de participación en temas del ROP, lo que puede notarse es que han crecido con esta participación, pasa de un 11.35% a un 11.30% y a un 11.95%, aunque se ve que es un 0.60% lo que crece, eso es mucho dinero uno puede preguntarse ¿por qué crece?, puede crecer la participación en mercado por dos mecanismos: el primero es porque usted generó más, trajo más ingreso, logró que mucha gente se pasara, ese es el deseable y en segundo porque los demás disminuyeron, ahora, ¿por qué disminuyeron los demás?, por lo que estamos hablando, del efecto del COVID-19 hizo que se dieran dos factores uno sobre el ROP, en el ROP al haberse repartido a la gente que se pensionaba, es probable que la proporción de gente que tomó el ROP en Vida Plena es mucho menor que la proporción de gente que lo tomó en otras operadoras de pensiones; uno podría decir que en el caso del Banco Popular el efecto tiene que haber sido mayor porque es la operadora más grande, la gran mayoría de los costarricenses están afiliados a esa operadora y muy probablemente el impacto en ellos fue mayor, eso hace que el tamaño del pasivo disminuya y aunque usted haya crecido un poquito esa proporción aumenta, aquí hay una oportunidad de mejora importantísimo, este año que fue nefasto para algunos puede ser una gran oportunidad para otros y aquí veo una oportunidad en Vida Plena, al haber tomado una mayor proporción del pastel, porque antes rondaba el 11%; 11.10% o un 11.15% porque de ahí no ha pasado, esta vez se acerca al 12%, es decir lo que tiene que hacer de ahora en adelante es establecer una estrategia para mantener esa proporción del pastel, no volver a bajar al 11%, sino más bien aspirar al 12% y



aquí se le genera una oportunidad de mejora antes una crisis como el covid-19 que ya es un tema estratégico que tendrán que ver los señores directores y por supuesto la administración de la operadora.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿eso va a influir con los €30.000 millones que tiene que desembolsar del ROP en marzo?

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** responde: claro, lo que pasa €30.000 millones no es nada. En un billón de colones eso no es mucho, ahora recordemos que no solo Vida Plena tiene que repartir y le aseguro que en el caso del Popular Pensiones no son €30.000 millones, con un fondo tan grande, debe de ser cientos de miles de millones de colones, esto no debería afectar proporcionalmente porque todos deben de repartir, el quinquenio se reparte en marzo, ahí hay otra oportunidad de mejora, pero eso que usted apunta es interesante; de un 11.49% en octubre a un 11.46% y a un 11.42%, ahí se ve la disminución, ¿por qué se ve la disminución?, por la pandemia, al haberse quedado la gente desempleada, esa gente que tenía derecho de ir a solicitar ese dinero, ahí se nota fácilmente donde ellos tuvieron un efecto negativo al haber disminuido los fondos, sin embargo, les aseguro que entre los demás operadores fue peor aún.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: a raíz del problema del Gobierno y el crédito con el Fondo Monetario Internacional (FMI), para el pago de las deudas, hay que ver cuáles de nuestras inversiones en el Ministerio de Hacienda y en el Banco Central vencen porque téngalo por seguro que si esa gente logra el préstamo va a pagar esas deudas y vamos a tener dinero que no sabemos donde invertirlo, en la operadoras no lo habían tomado en cuenta, de una conversación salió eso, están haciendo los estudios para ver en este año cuáles inversiones grandes vecen tanto del Ministerio de

Hacienda como del Banco Central y tener un plan b, de inversión por si acaso.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** apunta: gracias por el comentario, eso denota el conocimiento estratégico que tiene la Junta Directiva de JUPEMA, es lo que hemos venido hablando en el Comité de Inversiones y en el Comité de Riesgos, necesitamos definir estrategias de inversión, esos son temas que deben tratarse a nivel de los Comités, ahí es donde uno podría encontrar el valor agregado de un comité, cuando un comité aporte en estrategia, no en informes ni en decir que todo está bien, cuando aporta en estrategia un comité de inversiones se torna importante.

Con respecto a la Operadora de Pensiones Vida Plena, lo que quiero que tengan claro en especial el Prof. Greivin Barrantes Víquez y el Lic. Israel Pacheco Barahona, uno puede notar que el FCL disminuyó, pero les aseguro que eso pasó en todas las operadoras de pensiones, diría que el impacto fue inferior sin siquiera conocer los otros números, me atrevo a asegurar que el impacto fue inferior en Vida Plena, ¿por qué?, porque Vida Plena tiene una proporción importante de educadores del Magisterio Nacional y en el caso del MEP muchísima gente se mantuvo en sus puestos de trabajo, mientras que en el caso del Popular Pensiones son trabajadores en su mayoría del sector privado e independiente y esa gente tuvo un impacto muy importante.

En el ROP también incrementó por que el tamaño del pastel disminuyó y eso hizo que proporcionalmente se incrementara el monto de Vida Plena. Los saldos administrados por Vida Plena crecen hasta un 11.91%.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** destaca: estaba analizando el Prof. Greivin Barrantes Víquez y yo estamos en el Comité de Inversiones en Vida Plena y se está haciendo una estrategia pensando en invertir en el extranjero, algo

semejante a JUPEMA, es que están analizando que el mercado está muy cerrado.

La Operadora de Pensiones tiene contemplada la entrega de ¢36.400 millones para el otorgamiento del FCL, para una población de 18.756 afiliados, comentó que el viernes Santo es cuando se hace la transferencia, pero están contemplando que se acredite después.

El ROP se puede hacer entregar de dos maneras: en un solo tracto o en varios tractos esto dependiendo del monto acumulado.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** indica: esos son los datos que uno podría estar aprovechando.

Lo que quiero sembrar sobre todo en don Greivin y don Israel dos aspectos: el primero es que ese 4% no es suficiente para JUPEMA, porque ni siquiera alcanza el costo de capital de JUPEMA, que es del 5.69% y el segundo es que lo que sucedió el año pasado permite que la participación de Vida Plena dentro del mercado haya aumentado y esto es importante porque crecer en ese mercado es muy complicado, crecer 10 puntos base es un montón, pero Vida Plena pasa a crecer en prácticamente en 70 puntos base y esto abre una oportunidad, pero ustedes deben entenderla y presionar a la administración, es decir, hay que mantener o llegar a ese 12% y eso se logra solo con alguna estrategia, aprovechar las circunstancias que se dieron en el 2020, con el tema del COVID-19 y ya que agarraron esa proporción tan importante del mercado, no soltarla e inclusive que la administración les fije una estrategia para mantener ese 11.91% o llevarlo al 12%, porque la meta establecida en el Plan Estratégico es del 11%, pero el mundo y Costa Rica cambio y el sector de pensiones también y eso abrió una oportunidad para Vida Plena alcanzando el 11.91%, lo que quiere decir que si siguen haciendo lo mismo, el mercado se va a ir ajustando y van a volver a caer al 11%, pero

si fijan una estrategia para mantener ese 11.91% o llevarlo al 12% ahí se les abrió una oportunidad de mejora.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿eso tiene que ver con las inversiones de la operadora?

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** responde; no en su totalidad, si antes el mercado era 100 y ellos tenían un 11%, lo que sucedió es que el mercado ya no es 100, fue 90 y ellos decrecieron menos que el resto, entonces ya no tiene el 11% sino que tienen el 12%, porque el mercado se achicó, esa es la hipótesis que tengo, entonces lo que hay que hacer es salir a la calle a afiliar más gente y a mantener la que ya tiene, porque cuando el mercado vaya creciendo esa proporción puede volver a caer al 11%, pero hay una parte que usted toca y es importante, pero no es la razón, si usted genera inversiones con un rendimiento alto el fondo crece, entonces claro la participación aumenta, son dos estrategias la de inversiones y otra es una estrategia de ventas y creo que es aquí en la estrategia de ventas donde ustedes tienen margen porque en el de inversiones el mercado ya está dado y paga lo que paga, pero acá se dio un socollón en el mercado y quien tenía más perdió, y quien tenía menos como Vida Plena creció un poco, lo que les digo es que tienen que fijar una estrategia de ventas para mantener y alcanzar el 12%.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** refiere: entiendo muy bien la explicación que hace don Carlos el bajar y llegar a ese 12%, es porque estamos bajándonos, no estábamos en 100, porque si estábamos en 100% de 11%, bajamos a 90% de 12%, es muy fácil alcanzarlo porque estamos bajando 10 puntos, ahí es muy fácil determinar que, si se logra ese 12%, pero en realidad no es así.

El tema donde se debería incentivar justamente para obtener una mejor calificación o incremento en la sostenibilidad es atacar no por medio de

inversiones porque las inversiones están dadas, tenemos un techo y ante eso no se puede entrar a competir sobre esa línea, me parece que si lo que se debe atacar y este es un tema de larga data, lo que es la atracción de afiliados y ahí es donde se debe trabajar fuertemente, ese mercado es el que debe trabajar muy bien, paralelo a eso tiene que sostenerse también es el tema de la libre transferencia que eso también de alguna forma afecta muchísimo, ahí justamente es donde tenemos que ser fuertes y mercadearnos y tenemos que ser voraces en el buen sentido de la palabra porque tenemos que atacar justamente esa posible exención que se haga porque el mercado de pensiones está justamente en esto, aunque sabemos que son varias las operadoras, la competencia entre las mismas operadoras llegan a generar esa atracción y se le ofrece al cliente a veámoslo con las oportunidades que tienen las operadoras, el Banco Popular, el Banco Nacional donde para nadie es un secreto que muchas veces han tomado de alguna presión para decirle vamos por un crédito y aquí te ofrezco la operadora, en esos temas estamos débiles, justamente y creo que es muy importante el hecho de que se va a proveer en la Plataforma de Servicios una oficina de Vida Plena, eso va ayudar mucho para conversar con la gente y eso nos va ayudar a tratar de atraer clientes, ese es un factor importante a considerar a un mediano plazo, para concretar trabajar muy fuerte en las ventas y para esto debe crearse y no sé como estará el equipo de ventas en Vida Plena y atacar fuertemente la libre transferencia que es donde considero yo los dos puntos que dice don Carlos Arias donde podemos superar para tratar de llegar a esa realidad de ese 12%, porque de lo contrario vamos a permanecer en el 11% que ya viene desde hace rato. Revisar a lo interno ese famoso 4% que está desde hace muchos años, analizar todos esos puntillos que son importantes y nosotros como parte de

ser codueños de manera tripartita, tenemos que darnos a la tarea de hacer todos esos análisis porque realmente eso es lo que nos puede ayudar y sacar a competir más fuerte a nuestra operadora, ese es el análisis para que vayamos trabajando sobre esa línea.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** comenta: con esta panorámica que nos da este informe y este enfoque que nos plantea don Carlos con un análisis muy agudo, creo que no queda más que dirigir nuestros esfuerzos como codueños de Vida Plena y por medio de nuestros compañeros que están representando a JUPEMA, creo que la estrategia tiene muchos aspectos, pero hay uno que me parece crucial y que lo tenemos muy a mano y no nos podemos permitir que no podamos abarcar todo el mercado que está dentro de nuestros compañeros del Magisterio en todos los ámbitos que cubrimos las diferentes representaciones tanto a nivel de primaria, secundaria y universitaria.

La estrategia debe ir en consolidar agresivamente la afiliación a todo el contingente del Magisterio Nacional y eso pasa también por un trabajo muy fuerte de nuestras propias organizaciones de la manera más viable, esto no puede ser algo impositivo pero si de conciencia de que lo que se está haciendo es fortaleciendo a la Operadora de Pensiones Vida Plena que está haciendo orientada por nuestra entidades del Magisterio aquí es un deber ineludible y parte de la estrategia publicitaria, parte de darle la información a los trabajadores de los rendimientos y la solidez que pueden tener con Vida Plena, también el trabajo de consolidar que nuestra operadora es Vida Plena, pero debe ser un trabajo muy fuerte con una publicidad muy agresiva y con el apoyo de nuestras organizaciones.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** menciona: sabemos que la población meta de Vida Plena es el Magisterio porque es el marco que tiene para trabajar, es todo el sector educación.

Vida Plena utiliza la plataforma en su oficina central, además, tiene una sucursal en Coopenae y ahora se le agregó la colaboración en JUPEMA, aparte de eso también cuenta con los promotores que son los que realizan las visitas en ciertas actividades para que puedan ofrecer los servicios de Vida Plena, tal vez nos ha faltado comunicación para que las universidades les den un espacio. Muchas personas del Magisterio están en otras operadoras porque tal vez por una mala información, lo que debemos es ampliar la meta, sería buscar ayuda en el sector público para que pueda colaborar, eso lo debemos analizar en Vida Plena.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** continúa: el informe habla de renta temporal este plan de renta temporal no lo han echado en marcha, es un plan de ahorro que por el COVID-19 y demás argumentan que no lo han ejecutado, y finalmente viene el área estratégica y es un recuento de esas cosas.

Con respecto al 4% es muy fácil alcanzarlo, por supuesto que lo cumplen, ese 4% siempre lo cuestioné cuando estuve en la operadora y ahora que estoy en JUPEMA con mucho más razón porque nos alcanza el 5.69% mínimo que deberíamos de estar pidiendo, insisto eso es sobre los fondos administrados de pensiones, no así el rendimiento que JUPEMA debería de esperar, pensaría que no debe ser menos al mismo que nos exigimos con el tema de los fondos.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿es más fácil conseguir ese porcentaje ahí que aquí?

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** responde: no es que sea más fácil, lo que pasa es que la operadora es muy chiquitita y ha entrado en una etapa de

conformismo, entiendo perfectamente que hay temas por ejemplo don Hervey hablaba de la libre transferencia, esto es todo un tema porque eso involucra costos, entonces pareciera y la idea que tengo es que Vida Plena depende del porcentaje que se cobra sobre los fondos administrados, es decir Vida Plena cobra un 0.35% del total del fondo que administra, entre más grande es el fondo más grande son los ingresos, por eso hablaba del 11% versus el 12%, entre más grande sea el fondo más ingresos tiene la operadora, cuál debe ser siempre el norte, incrementar ese fondo; entre más grande sea el fondo más aumentan los ingresos, la utilidad neta al final y ese 4% pasa a un valor mucho más alto, ahora, aquí hay un tema y ese 4% no me gusta, hay que ser más realista, esa es una meta mediocre, con respeto para todos, porque al final siempre se alcanza más y es muy fácil poner una meta baja y alcanzo una meta más alta y decir "que carga que soy", porque la definición de ese 4%, no es un 4% objetivo, deberían ustedes como directores hacer un análisis de cual ha sido el rendimiento histórico y sobre ese rendimiento histórico establece esa estrategia de alcanzar una meta que sea retadora, porque esta no es una meta retadora, pero que sea una meta alcanzable.

En el objetivo No. 2 es al menos el 11% de los fondos administrados, se cumple, claro que se cumple, siempre han estado en eso y de ahí no pasan, pero ahora se abrió una oportunidad, ahorita están en el 12% deberían fijarse si están en 11.91%, la meta debería ser el 12% y eso involucra todo un trabajo. El porcentaje de los fondos de planes de beneficio que se mantienen en Vida Plena es de un 90%, ese lo cumplen, pienso que las básicas son esas, y para no seguir ahí y al final todo se cumple.



A mi gusto don Greivin y don Israel cuando hacen la planificación estratégica y las metas que se proponen no son retadoras, son metas pequeñas.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** agrega: es facilísimo llegar a las metas, entonces es donde debemos ir conociendo estos temas para llegar a tocar “la mesa” y decir nosotros creemos esto y esto, porque hasta ahorita ni “paños tibios” tenemos, pero es importante conocer esos puntos para poder ir a debatir eso a la Junta Directiva de Vida Plena.

El **M.Sc. Carlos Retana López** comenta: siempre que íbamos a evaluar el plan estratégico siempre hacía la pregunta ¿será que nos estamos poniendo una meta para cumplirla fácilmente? y la respuesta era, los tiempos son inciertos, hay riesgos normativos, mejor la ponemos así, me parece que podemos exigir más y que gusto escuchar a los señores directores en esa misma línea, me parece que ahí no se invierte nada en salir a buscar gente, es un modelo complejísimo, casi que esperamos a que lleguen a tocar la puerta y el discurso es que es muy caro y no estoy seguro de que sea tan caro, aquí hay personas como don Errol que han “chancleteado” su región y conocen a diestra y siniestra donde están, estoy seguro de que don Errol hace una reunión en unos de esos colegios o cualquiera de los compañeros que estamos aquí, todos somos líderes magisteriales, estoy seguro que se va a un centro educativo, les pagamos un almuerzo, les damos una charla y todos salen con la boleta firmada de que se pasan para Vida Plena, porque hay un montón de gente nuestra que no está con Vida Plena cuando es nuestra operadora y me parece que debemos darnos la mano, hay que ser agresivos y hay que invertir un poquito, como decía: “sin cacao, no hay chocolate”, digo esto para que lo tomen en consideración.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** refiere: justamente lo mencionaba en mi intervención que parte de esa lucha que hay que dar va a depender de ese equipo de ventas, ciertamente he tenido mis dudas en el tiempo que estuve ahí, por eso les dije que desde hace muchos años vengo escuchando la mismas “cantaletas” y se tiene razón de alguna forma que se está entrando en un conformismo y creo que las ramas deben de moverse. Que difícil es cuando un equipo o una fuerza vendedora entra en ese confort, porque es muy diferente cuando hay gente que realmente necesita trabajar “por la operación frijoles”, ahí es diferente y cuando vemos esa necesidad, esa garra de ese vendedor de meterse a donde sea, en cualquier reunión que sea y lleva las boletas y ofrece el producto, eso no se ve, se han hablado de puestos y me ha tocado observarlo, puestos donde los compañeros de Vida Plena, los he visto sentados viendo cómo se maneja la reunión, nunca los he visto con esa agresividad de ir a recibir al cliente en la puerta, de igual forma y para nadie es un secreto en las actividades que he estado los veo con el stand, pero no los veo atacando, ahí es donde siento que esa fuerza de promotores han entrado también en un estado de confort, porque tienen ya sus ingresos mas o menos asegurados y va a ser lo mismo. Siempre se ha dicho que el recurso es caro, salir a buscar al afiliado es caro, pero eso no lo veo tan cierto, tendría que estar en el campo para que me prueben que eso es caro, considero que don Greivin y don Israel que están en Vid Plena, deben poner mucha atención a esos discursos que se manejan donde todo está bien y nunca se ven debilidades y eso en una organización que me diga que está a un 100%, me genera muchas dudas y en eso debemos ser muy vigilantes.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** refiere: don Carlos Arias apuntemos este tema en la agenda, en la última reunión donde estudio, presidentes y

directores ejecutivos de las 3 organizaciones, ese es un punto de agenda que deben llevar los directores dueños de la Operadora Vida Plena, desde el seno de esa reunión de los 3 directores de ahí tiene que salir una propuesta, se que en este momento no habría problema en las 3 instituciones para tomar una iniciativa de esta índole, esta es la oportunidad para poder hacerlo.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** menciona: estoy de acuerdo con usted, agradezco la sugerencia porque casualmente esperaba redundara en esto. El Órgano Director suspende el análisis de este tema en virtud del tiempo transcurrido, el cual se retomará en una próxima sesión.

-----

**ARTÍCULO VIII. Capacitación: Gobierno Corporativo a cargo de la Máster Zulay Martínez Monge, encargada de la Unidad de Gestión y Control de Calidad.**

-----

El Órgano Colegiado, por razones de tiempo, conviene trasladar el análisis de este artículo para una próxima sesión. Se agregan como **anexo No. 5** de esta acta la presentación titulada "Gobierno Corporativo – Junta Directiva".  
**SE TOMA NOTA.**

## **CAPÍTULO VI. MOCIONES**

**ARTÍCULO IX: Mociones.**

-----

Las señoras y señores miembros de la Junta Directiva no presentan mociones en el desarrollo de esta sesión.

-----

## CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

### ARTÍCULO X: Asuntos Varios.

-----

El **M.Sc. Carlos Retana López** manifiesta: el martes 16 de febrero mi esposa tiene cita a las 6 a.m., quisiera solicitar que la sesión pueda iniciar a las 09:00 a.m.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: mañana estaríamos analizando esta solicitud.

-----

El señor presidente finaliza la sesión al ser las once horas con veintisiete minutos.

-----

-----

-----

**PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ**

**PRESIDENTE**

**PROF. ANA ISABEL CARVAJAL MONTANARO**

**SECRETARIA**

-----

## ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
<b>Anexo No. 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Oficio COM-RI-02-02-2021: comunica la Integración del Comité Riesgos correspondiente al 2021.</li><li>❖ Nota del Sr. Freddy López Durán, 2-0227-0252.</li></ul>	Folios del 47 al 68

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficio AI-0080-02-2021: informe de labores de la Auditoría Interna correspondiente a enero 2021.</li> <li>❖ Oficios DE-0080-02-2021, DA-0113-02-2021: informe con el resumen de compras realizadas durante enero 2021, cuyos montos superan los ¢5.000.000,00. (22 páginas).</li> </ul>	
<b>Anexo No. 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficio DE-0059-01-2021, DACT-0010-01-2020 así como la presentación del estudio actuarial de las pensiones en curso del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC). (48 páginas).</li> </ul>	Folios del 69 al 116
<b>Anexo No. 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficio que contiene el acta de la sesión ordinaria No. 01-2020 de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Sociales.</li> <li>❖ Cuadro comparativo con las modificaciones al Reglamento Garantías que deben rendir los funcionarios. (36 páginas).</li> </ul>	Folios del 117 al 152
<b>Anexo No. 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficios DE-0065-01-2021, GG-18-2020: Informe Indicadores IV Trimestre 2020 Vida Plena. (29 páginas).</li> </ul>	Folios del 153 al 181
<b>Anexo No. 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Presentación programa de</li> </ul>	Folios del 182 al 205

	capacitación "Gobierno Corporativo – Junta Directiva". (24 páginas).	
<b>Anexo No. 6</b>	❖ Control de asistencia (1 página).	Folio 206