

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**LEY DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA EN LA GESTIÓN DE
FONDOS Y OPERADORAS DE PENSIONES**

**YORLENY LEÓN MARCHENA
DIPUTADA**

EXPEDIENTE N.º 22.760

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

PROYECTO DE LEY

LEY DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA EN LA GESTIÓN DE FONDOS Y OPERADORAS DE PENSIONES

Expediente N.º 22.760

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las buenas prácticas en la gestión de fondos y operadoras de pensiones son fundamentales para el funcionamiento de entidades financieras; se requiere un adecuado gobierno corporativo, con una gestión enfocada en mejorar los procesos críticos de las principales actividades del negocio, sus riesgos y consecuente mitigación.

Costa Rica ha hecho avances en el tema, sobresaliendo el Reglamento de Gobierno Corporativo, aprobado en 2018 por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif), que ha sido de aplicación general en el sector financiero, de valores, seguros y pensiones, donde se establecen los primeros lineamientos orientados a inclinar el gobierno corporativo de las entidades hacia una gestión basada en riesgos.

No obstante, las buenas prácticas siguen evolucionando, con énfasis, actualmente, en la regulación y supervisión de la idoneidad y experiencia de las personas a cargo de entidades, considerando la relevancia de su gestión.

Al respecto, es fundamental para el sistema de pensiones, actualizar la normativa pertinente, en virtud de que tiene a su cargo activos financieros, cercanos a la mitad de la economía nacional, que se mantendrán en crecimiento en las próximas décadas. De igual forma, manejan pasivos, tales como el compromiso de pago de pensión, que representa un riesgo para la estabilidad económica e interés social de no gestionarse adecuadamente. Una adecuada gestión de riesgos implica, además, un beneficio directo para futuros pensionados, es decir, pensiones mejores y más estables, que son extensibles para el resto de participantes del Sistema Nacional de Pensiones.

Si bien es cierto que hemos avanzado en la implementación de buenas prácticas de Gobierno Corporativo, aún falta camino por recorrer. Un caso concreto son las debilidades en el principal régimen básico del sistema nacional de pensiones, el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, que no ha logrado responder a tiempo a los vertiginosos cambios demográficos del país, con una esperanza de vida que prácticamente se duplicó desde la creación del régimen, con un número de trabajadores que pasó de 32 a 6,7 por cada pensionado y que, en lugar de ajustar sus beneficios, ha aprobado pensiones anticipadas sin castigo. Esto ha llevado que de cada 2 colones que se pagan en pensiones en el IVM solamente 1 está

garantizado con la reserva del régimen o contribuciones futuras, lo que provoca un déficit actuarial de importancia sistémica, al representar 3 veces toda la economía nacional, según la valuación actuarial que realizó la propia entidad en 2019 y que, por lo tanto, subestima los efectos desfavorables de la pandemia del 2020-21 asociada a la covid-19.

Por casos como el expuesto es que se hace necesario orientar la legislación hacia el cumplimiento de las buenas prácticas citadas supra.

En ese sentido, para garantizar esta idoneidad y experiencia, a nivel mundial diversos países han aprobado facultades regulatorias puntuales en los últimos años. En el Reino Unido, la Autoridad Regulatoria Prudencial (*PRA*, por sus siglas en inglés), establece requisitos de idoneidad y experiencia (*fit and proper*, en inglés) para los candidatos a desempeñar ciertas funciones de control (*controlled functions*, en inglés).¹ Estos requisitos abarcan criterios de honestidad, integridad y reputación; competencia y capacidad; y solidez financiera del candidato. Para tomar su decisión, la PRA tendrá en consideración el tipo de actividad que realiza la entidad solicitante y podrá mantener un proceso de diálogo con la entidad para obtener información adicional. El candidato no puede asumir funciones hasta que no cuenta con aprobación de la PRA y con el consentimiento de la Autoridad de Conductas Financieras (*FCA*, en inglés). Una vez que las personas han sido aprobadas, se espera que se comporten de acuerdo con un Código de prácticas y con una Declaración de Principios (*Statement of Principles*, en inglés), que establecen, entre otras cosas, que se comportarán con integridad, con el debido cuidado, habilidades y diligencia en el desarrollo de sus actividades².

Por su parte, en Canadá la Ley Bancaria establece las condiciones generales que deben cumplir las personas para ser nombradas directores y miembros de la alta gerencia. Además, la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras (OSFI, por sus siglas en inglés), cuenta con una guía sobre sanas prácticas de gobierno corporativo, la cual se aplica con un criterio de proporcionalidad a las distintas entidades. La guía establece a nivel de principios, las cualidades que deben cumplir las personas que se desempeñan como directores y miembros de la alta gerencia.

Adicionalmente, las entidades financieras deben comunicar a su supervisor de la OSFI, de manera temprana y por escrito, los cambios de directores y miembros de la alta gerencia. Como parte de esa notificación escrita, la entidad debe enviar a la OSFI el currículum vitae del candidato, que debe demostrar que este tiene cualidades

¹ Ver en : <https://www.handbook.fca.org.uk/handbook/FIT/1/3.html>

² Referencias: i) requisitos de idoneidad y experiencia (<https://www.handbook.fca.org.uk/handbook/FIT/1/3.html>); ii) criterios de honestidad, integridad y reputación, competencia y capacidad y solidez financiera (<https://www.handbook.fca.org.uk/handbook/FIT/2/?view=chapter>); y iii) Declaración de Principios para las personas que han sido aprobadas (<https://www.handbook.fca.org.uk/handbook/APER/>).

y experiencia apropiadas para el puesto; la justificación de la elección del candidato; y la fecha efectiva de la designación. Respecto a la remoción de miembros en Canadá, la Ley establece que, si el superintendente es de la opinión de que sobre la base de la competencia, registro de negocios, experiencia, entre otros, esta no es adecuada para la posición, el superintendente puede descalificar a la persona para ser elegido o nombrado como director de la entidad financiera. En la formación de una opinión, el Superintendente debe considerar el bienestar de los interesados en la entidad si la persona fuera a tomar posesión del cargo o si continúa en este, según sea el caso.³

A nivel latinoamericano, se cuenta con referencias a la idoneidad y experiencia en las entidades financieras en la normativa de México, Uruguay y Argentina. En el caso de México, la Ley de Instituciones de Crédito (LIC) establece el número máximo y mínimo de directores que deben tener las entidades, de los cuales al menos 25% deben ser independientes. La LIC establece de manera general que los directores y miembros de alta gerencia deben ser personas que cuenten con calidad técnica, honorabilidad e historial crediticio satisfactorio y con amplios conocimientos y experiencia en materia financiera, legal o administrativa. También describe las condiciones generales que impiden que una persona acceda a un cargo en el directorio o en la alta gerencia. De igual forma, la LIC otorga facultades a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores para que determine si se procede a la remoción de los miembros del directorio, alta gerencia y otros funcionarios que puedan comprometer con su firma a la institución.⁴

Para el caso de Uruguay, la Superintendencia de Servicios Financieros (SSF) establece, a nivel de principios, las responsabilidades y experiencia que deben tener los miembros del directorio y la alta gerencia de las entidades financieras. De manera más específica, las normas de la SSF establecen que las entidades financieras públicas y privadas deben comunicar a la SSF la designación de nuevos directores y gerente general o persona que ejerza la máxima autoridad ejecutiva. Las personas designadas no podrán tomar posesión del cargo hasta tanto la SSF comunique que no objeta la designación. A efectos de otorgar la no objeción, la SSF evaluará los antecedentes personales y profesionales de los candidatos. Los altos estándares deberán mantenerse durante todo el período en que la persona ejerza el cargo. Las entidades financieras deben comunicar a la SSF cualquier circunstancia que pueda afectar tales estándares, que establecen, a nivel de principios, las responsabilidades, habilidades y experiencia que deben tener los

³ Para mayor referencia del caso de Canadá, ver: i) Gobierno corporativo (<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/B-1.01/page-22.html#h-11846>); ii) descalificación y separación de directores o alta gerencia (<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/B-1.01/page-112.html#h-19241>); iii) buenas prácticas financieras, negocio y gobierno corporativo (http://www.osfi-bsif.gc.ca/Eng/fi-if/rg-ro/gdn-ort/gl-ld/Pages/CG_Guideline.aspx); y iv) revisión de antecedentes de directores y alta gerencia en entidades reguladas a nivel federal (http://www.osfi-bsif.gc.ca/Eng/fi-if/rg-ro/gdn-ort/gl-ld/Pages/E17_final.aspx).

⁴ Para mayor referencia del caso mexicano ver: i) Ley de Instituciones de Crédito. (https://www.senado.gob.mx/comisiones/finanzas_publicas/docs/LIC.pdf)

miembros del directorio y la AG de las entidades financieras. Si la SSF constata que hay hechos que afecten la idoneidad de una persona para continuar desempeñando los cargos enumerados, la SSF -cumpliendo con las garantías del debido procedimiento- instruirá a la entidad para que adopte las medidas necesarias a los efectos de que la misma corrija la situación detectada.⁵

Por último, en el caso argentino, las normas de idoneidad y experiencia refieren al nivel de principios, las responsabilidades, habilidades y experiencia que deben tener los miembros del directorio, de manera individual y colectiva, y los integrantes de la alta gerencia. Las normas particulares del Banco Central de la República Argentina (BCRA) establecen que las entidades financieras deben someter a la consideración del BCRA los antecedentes de las personas que ocuparán cargos como directores o consejeros, promotores o fundadores, gerente o subgerente general. Los directores deben ser personas con idoneidad para el ejercicio de la función, que será constada sobre la base de sus antecedentes de desempeño en la actividad financiera o sus cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada, en áreas afines que resulten relevantes para el perfil de la entidad. Al menos dos tercios de la totalidad de los directores deben acreditar experiencia en puestos directivos, gerenciales o en otras posiciones destacadas en materia financiera en la función pública o privada, en el país o en el exterior. El gerente general o, en su defecto, subgerente general que posea facultades resolutorias, deberán acreditar idoneidad y experiencia previa en esas actividades.

Dentro del plazo de 30 días de recibidos los antecedentes, el directorio del BCRA se referirá en forma expresa. A tal efecto, tomará en cuenta la opinión de la respectiva Comisión del Directorio, la cual podrá efectuar las consultas que estime convenientes. Hasta tanto se notifique a la entidad financiera la resolución y se cumpla con las exigencias legales de aplicación, el nuevo director o consejero no podrá asumir el cargo para el cual fue designado. Los directores de bancos públicos, cuya designación depende de un acto del Poder Ejecutivo y los gerentes generales de estas entidades, pueden asumir los cargos mientras se tramite su autorización en el BCRA, considerando su designación en comisión, “ad referéndum” de la resolución de autorización y sin perjuicio de la validez de los actos en que participen durante ese período. La ley, además, otorga facultades amplias al BCRA para sancionar las infracciones a la ley, o a sus normas reglamentarias y resoluciones.⁶

⁵ Para mayor referencia al caso uruguayo consultar: i) recopilación de normas de regulación y control del sistema financiero (http://www.bcu.gub.uy/Acerca-de-BCU/Normativa/Paginas/Reordenamiento_Instituciones.aspx); y ii) estándares mínimos de gestión para instituciones de intermediación financiera (<http://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Est%C3%A1ndares-M%C3%ADnimos.aspx>).

⁶ Para mayor referencia al caso argentino, ver: i) Gobierno Corporativo (<http://www.bcra.gov.ar/pdfs/texord/t-lingob.pdf>); ii) idoneidad y experiencia (<http://www.bcra.gov.ar/pdfs/comytexord/A4061.pdf>); iii) directores en entidades financieras públicas. (<http://www.bcra.gov.ar/pdfs/comytexord/A4490.pdf>); iv) creación, funcionamiento y

Ese breve recorrido por en la legislación de otros países evidencia que varios asuntos, el primero es que es una práctica ya implementada y que con esta se busca mejorar el desempeño de los regímenes de pensiones.

Sobre el articulado

Para alcanzar estos estándares en materia de idoneidad y experiencia en Costa Rica es importante que se otorguen facultades a la Superintendencia de Pensiones (Supen) para evaluar la idoneidad y experiencia de los miembros del órgano de dirección y alta gerencia de los fondos y operadoras de pensiones. Para ello, se requieren potestades que complementen las potestades de supervisión otorgadas en el artículo 38 de la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias (N.º 7523).

En el artículo 1 se adiciona un 38 bis para recalcar la responsabilidad de cumplir con los requisitos mínimos en materia de gobierno corporativo según el reglamento que emita el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (actualmente corresponde al Reglamento de Gobierno Corporativo). Adicionalmente, se agrega un 38 ter para establecer la posibilidad de objetar el nombramiento de miembros de juntas directivas y alta gerencia en caso de que se compruebe falta de idoneidad y experiencia para llevar a cabo estas labores. De igual forma, previa resolución fundada por parte de la Superintendencia, el Consejo podrá remover las personas de estos cargos, una vez se evidencia la falta de idoneidad y experiencia en el puesto o cuando se demuestre que han incurrido en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia del régimen, en estricto apego al debido proceso.

Por otro lado, en el artículo 2 se agregan elementos de gobierno corporativo a la CCSS por medio de una reforma al artículo 39 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, de forma que se fortalezca las funciones del Comité de Vigilancia a la hora de evaluar la gestión hecha de los regímenes por parte del gerente de Pensiones y plantearle recomendaciones a la Junta Directiva de la CCSS, quien deberá valorar las recomendaciones en un plazo no menor a 30 días hábiles, incluyendo la posible remoción del gerente ante incumplimiento de sus deberes.

De igual forma, se deben ajustar las leyes especiales que regulan los regímenes de importancia sistémica, como es el caso del Magisterio Nacional, el IVM y el Poder Judicial para que sean coherentes con la modificación realizada en el artículo 1.

Por lo tanto, en el artículo 2 se agregan las reformas al Régimen del IVM para reforzar la responsabilidad de la Gerencia de Pensiones en la buena administración

expansión de entidades financieras (<http://www.bcra.gov.ar/pdfs/comytexord/A2241.pdf>); y v) Ley de Entidades Financieras. Artículo 10 — Inhabilitación para desempeñarse como director o gerente general. (http://www.bcra.gov.ar/Pdfs/Marco_legal_normativo/MarcoLegalCompleto.pdf).

del Régimen (literal A), para introducir la idoneidad dentro de la responsabilidad administrativa.

Para el Magisterio Nacional, en el literal B se agregan dos miembros independientes, según la normativa de Conassif que podrá ser verificada por Supen ex ante. Similar prerrogativa se le otorga a Supen en el literal C para la elección del Director Ejecutivo. En el literal D se le da la preponderancia que le corresponde en la estructura de gobierno de riesgo a la Junta Directiva, en particular, para que las instancias que conforman la segunda y la tercera línea de defensa, dependan exclusivamente de esta y no de la Dirección Ejecutiva.

Por último, en el literal E se reforma la Ley Orgánica del Poder Judicial para incorporar dos miembros independientes en su Junta Administrativa y que a estos no les aplique la prohibición del pago de dietas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA EN LA GESTIÓN DE FONDOS Y OPERADORAS DE PENSIONES

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1- Adiciones

a) Adiciónense dos artículos 38 bis y 38 ter a la Ley del Régimen Privado de Pensiones Complementarias, N.º 7523, de 18 de agosto de 1995, y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

[...]

Artículo 38 bis- Gestión de gobierno corporativo

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero dictará normas de gobierno corporativo en relación con los requisitos de idoneidad, experiencia, evaluación y capacitación continua que deben satisfacer los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de las entidades reguladas, tanto al momento de su designación como durante todo el período que permanezcan en sus cargos. El reglamento que al efecto dicte el Consejo será de acatamiento obligatorio para todas las entidades reguladas.

Artículo 38 ter- Sobre la objeción a nombramientos y remoción

La Superintendencia tendrá la atribución de objetar, mediante resolución fundada, el nombramiento de los miembros del órgano de dirección, así como de las personas designadas para ocupar cargos en la alta gerencia de las entidades reguladas, todo conforme al reglamento que se disponga al efecto.

La no objeción será un requisito de eficacia jurídica del nombramiento respectivo. Para estos efectos, las entidades reguladas o los órganos encargados del nombramiento de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia deberán enviar a la Superintendencia un expediente que contendrá la información y las valoraciones que se dispongan reglamentariamente. Esta información deberá ser remitida con al menos treinta días hábiles de antelación a la fecha de entrada en posesión del cargo. Si la Superintendencia no comunica su objeción respecto de un nombramiento en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que recibe de manera completa y oficial la información requerida

reglamentariamente, este se entenderá por no objetado sin necesidad de pronunciamiento alguno.

Previa recomendación del Superintendente, el Consejo removerá los miembros del órgano de dirección o de la alta gerencia, mediante resolución fundada, de conformidad con lo que establezca la normativa que emita el Consejo y respetando el debido proceso, cuando dejen de cumplir con las condiciones de idoneidad y experiencia exigidas por el reglamento que se emita al efecto o cuando se demuestre que han incurrido en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia del régimen.

En caso de remoción de uno o más directores, el órgano de dirección se tendrá integrado válidamente con cinco de sus miembros como mínimo, mientras que el quórum se formará con la presencia en la sesión de un mínimo de cuatro de esos miembros, quienes podrán tomar acuerdos válidos por mayoría simple de los votos presentes, salvo respecto de aquellos asuntos que por disposición legal exijan otro tipo de votación. En caso de empate, el presidente tendrá doble voto. Si el director removido se desempeña como presidente del órgano de dirección, se deberá nombrar un nuevo presidente en la sesión inmediata posterior a la remoción, lo cual se hará según las normas de elección establecidas en la entidad regulada.

a) Se adiciona un inciso h) y dos párrafos al artículo 98 de la Ley N.º 2248, Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, y en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 98- Composición del órgano colegiado

La administración y el gobierno de la institución corresponden a una Junta Directiva, compuesta de la siguiente manera:

[...]

h) Dos directores independientes, electos de acuerdo con la normativa del Consejo de Supervisión del Sistema Financiero.

Para efectos de realizar estos nombramientos, Jupema deberá enviar a la Superintendencia de Pensiones un expediente del candidato donde se acredite la idoneidad y experiencia en áreas afines que resulten relevantes para el perfil de la entidad, todo de conformidad con la reglamentación emitida por el Consejo.

Esta información deberá ser remitida con al menos treinta días hábiles de antelación a la fecha de entrada en posesión del cargo. Si la Superintendencia no comunica su objeción respecto de este nombramiento en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que recibe de manera completa y oficial la información requerida reglamentariamente, este se entenderá por no objetado sin necesidad de pronunciamiento alguno.

ARTÍCULO 2- Reformas

a) Refórmese el párrafo final del artículo 39 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, N.º 17, de 22 de octubre de 1943, y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 39- La Caja, en la inversión de sus recursos, se regirá por los siguientes principios:

[...]

De igual forma, se crea un Comité de Vigilancia, integrado por representantes democráticamente electos por los trabajadores y los patronos, siguiendo el procedimiento del reglamento respectivo. Adicionalmente, contará con dos miembros independientes a la Caja, que serán nombrados según la normativa que emita el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero. El Comité deberá evaluar la gestión realizada por el gerente de Pensiones, para lo cual la Superintendencia de Pensiones elaborará un informe que servirá de insumo para que el Comité de Vigilancia evalúe la situación del régimen y la gestión del gerente de Pensiones. Los resultados de dicha evaluación se harán de conocimiento del gerente de Pensiones, quien podrá rendir su opinión sobre el resultado de la evaluación y el contenido del informe de la Superintendencia. Cumplido este trámite, la evaluación debe ser presentada ante la Junta Directiva de la CCSS, instancia que está obligada a conocerla en un plazo máximo de treinta días hábiles. La Junta podrá fundamentarse en estas evaluaciones para remover el gerente de Pensiones y deberá adoptar medidas correctivas para adecuar la gestión del régimen y garantizar su sostenibilidad en el tiempo, en caso de que sean recomendadas. La remoción procederá cuando se demuestre que el gerente de Pensiones ha incurrido en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia del régimen, así como cuando incumpla los requisitos de idoneidad, para lo cual deberá garantizarse el cumplimiento del debido proceso.

b) Refórmese el artículo 27 de la Ley N.º 2248, Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, y en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 27- Responsabilidad administrativa

La violación de lo establecido en cuanto a las limitaciones de inversión a que se refieren los artículos 21, 22 y 23 de la presente ley facultará a la Superintendencia de Pensiones para destituir a los miembros de la Junta Directiva que hayan concurrido, con su voto, a tomar la decisión ilegal, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales procedentes. La misma atribución tendrá la Superintendencia de Pensiones cuando los miembros de la Junta Directiva dejen de cumplir con las condiciones de idoneidad y experiencia exigidas por el reglamento que se emita al efecto o cuando se demuestre que han incurrido en omisiones o actuaciones

contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia del régimen, previo cumplimiento del debido proceso.

c) Se reforma el artículo 111 de la Ley N.º 2248, Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, y en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 111- Dirección Ejecutiva

El director ejecutivo estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de la Junta. Será nombrado mediante concurso público de antecedentes por un período de cinco años y podrá ser reelegido.

Para estos efectos, Jupema deberá enviar a la Superintendencia de Pensiones un expediente del candidato donde se acredite la idoneidad y experiencia en áreas afines que resulten relevantes para el perfil de la entidad, de conformidad con el reglamento que se emita al efecto.

Esta información deberá ser remitida con al menos treinta días hábiles de antelación a la fecha de entrada en posesión del cargo. Si la Superintendencia no comunica su objeción respecto de este nombramiento en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que recibe de manera completa y oficial la información requerida reglamentariamente, este se entenderá por no objetado sin necesidad de pronunciamiento alguno.

Previa recomendación de la Superintendencia, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero podrá remover al Director Ejecutivo del cargo, cuando deje de cumplir con las condiciones de idoneidad y experiencia exigidas por el reglamento que se emita al efecto o cuando se demuestre que ha incurrido en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia del régimen.

d) Se reforma el artículo 113 de la Ley N.º 2248, Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, y en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 113- Departamentos

La institución contará con los departamentos que su Junta Directiva considere necesarios para el buen funcionamiento, los cuales dependerán de la Dirección Ejecutiva, con excepción de los que correspondan a la segunda y tercera líneas de defensa, según lo establecido en la normativa emitida por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, que dependerán de la Junta Directiva.

e) Se reforman los párrafos primero y cuarto y se añade un párrafo quinto al artículo 240 de la Ley N.º 8, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 29 de noviembre de 1937, y sus reformas, y en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 240- La Junta Administradora estará conformada por tres miembros que serán electos democráticamente por el colectivo judicial, así como por cinco miembros designados por la Corte Plena, dos de los cuales deberán ser miembros independientes, nombrados de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación emitida por el Conassif sobre directores independientes. Con excepción de los directores independientes, cada integrante titular tendrá un suplente para que lo sustituya en sus ausencias, quien deberá cumplir con los mismos requisitos del titular.

[...]

Los miembros de la Junta Administradora devengarán dietas por cada sesión a la que asistan. Cuando así lo requieran, los miembros de la Junta Administradora que sean servidores judiciales activos contarán con los permisos necesarios para atender las sesiones. Estos últimos no devengan dietas cuando las sesiones coincidan con el horario en que ejecutan sus labores diarias.

Para ser miembro de la Junta se deberá cumplir con los requisitos de idoneidad y experiencia establecidos en el reglamento que emita el Conassif. Previa resolución fundada por parte de la Superintendencia, el Consejo podrá remover a los miembros de su cargo cuando dejen de cumplir con las condiciones de idoneidad y experiencia exigidas por el reglamento que se emita al efecto o cuando se demuestre que han incurrido en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia del régimen. Para ello, deberá cumplirse con el debido proceso.

Rige a partir de su publicación.

Yorleny León Marchena
Diputada

10 de noviembre de 2021

NOTAS: Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.