

la aplicación de las pólizas correspondientes, cancelando los saldos en descubierto. Los excedentes que se puedan presentar por este concepto o bien por ahorros, deberán ser depositados judicialmente por la comisión a fin de que los interesados procedan en la indicada vía a reclamar los derechos que correspondan.

Artículo 47.—La Comisión podrá a solicitud del afiliado, estudiar y dictaminar la situación especial planteada, para realizar readecuaciones de la deuda, cuando por motivos especiales, las circunstancias bajo la cuales se otorgó el crédito cambiasen.

Artículo 48.—Las condiciones generales del crédito estipuladas en el presente reglamento, deberán constar en la escritura pública o en el documento que legalice y garantice el crédito.

Artículo 49.—El presente reglamento deroga el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Fondo de Ahorro y Préstamo del IFAM, aprobado mediante acuerdo segundo, artículo dos de la sesión extraordinaria N° 4254, celebrada a las 12:00 horas del día 12 de setiembre de 2013.

Rige a partir de su publicación en *La Gaceta*.”

Moravia, 15 de mayo del 2018.—Lic. Luis Fernando Delgado Negrini, Director Ejecutivo a. í.—1 vez.—( IN2018244951 ).

## INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO LA COMISIÓN DE ÉTICA Y VALORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

#### Considerando:

I.—Que en el ordenamiento jurídico costarricense, la ética está sustentada inicialmente en el Artículo 11 de la Constitución Política, el cual establece los principios de legalidad y eficiencia, como base para una rendición de cuentas de todas las personas colaboradoras públicos, de la siguiente forma “Los colaboradores públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. [...] La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los colaboradores en el cumplimiento de sus deberes [...]”

II.—Que de conformidad con los artículos 2, 7 y 10 de la Ley de Control Interno, N° 8292, el jerarca y las personas titulares subordinadas son responsables de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar los sistemas de control interno correspondientes, de manera que sean aplicables, completos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones institucionales, así como ajustados a la normativa que al efecto emita la Contraloría General de la República.

III.—Que la Contraloría General de la República, emitió las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), que establecen las bases para definir el contenido del presente documento, el cual se enfoca en los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión ética en el Instituto Nacional de las Mujeres y cuya finalidad, es que cada una de las personas colaboradoras en sus actuaciones, contribuyan y se comprometan con la misión, la visión y los valores institucionales.

IV.—Existe en la institución un Código de ética (2012), que es la respuesta institucional a la Ley de Control Interno, N° 8292, que en su artículo 13 establece que el jerarca y las personas titulares subordinadas deben: “a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de las demás personas funcionarias”.

V.—En los “Lineamientos para las Comisiones institucionales de ética y valores en la gestión ética”, de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, (ente rector en la materia) se establece que cada Comisión o Unidad técnica deben estar regidas por un Reglamento para su organización, funcionamiento y acatamiento dentro de la administración.” (2014, pág. 14).

VI.—Que de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 8 de la Ley N° 7801 (Creación del INAMU), corresponde a la Junta Directiva de la Institución, dictar, reformar, derogar e interpretar los reglamentos internos conforme a la legislación vigente sobre la materia.

VII.—Que por medio de dos acuerdos de Junta Directiva, N° 3 del acta 15-2017 y el N° 9 del Acta 20-2017, se reconoce como vigente el marco filosófico y los valores institucionales del Plan Operativo Institucional (POI) del 2017, que rigen las relaciones tanto internas como externas de la institución. **Por lo tanto,**

La Junta Directiva aprueba el siguiente Reglamento, con el fin de regular el trabajo y el funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del INAMU (CEVI).

Artículo 1°—**Objetivo.** Con base en los Lineamientos para las comisiones institucionales de ética y valores en la gestión ética de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV) el presente reglamento regula la organización y funcionamiento de la Comisión Ética y Valores del INAMU.

Artículo 2°—**Alcance.** El presente reglamento es de aplicación obligatoria para las personas integrantes propietarias y suplentes de la Comisión de Ética y Valores del INAMU (CEVI), así como para todas las personas funcionarias de la Institución.

Artículo 3°—**Marco Normativo.** El presente reglamento se fundamenta en los “Lineamientos para las comisiones institucionales de ética y valores en la gestión ética” emitido por la Comisión Nacional de Rescate de Valores y las normas en las que dichos lineamientos se sustentan.

Artículo 4°—**Vinculación a los Procesos Institucionales.** La gestión de ética es un asunto colectivo y transversal en todos los procesos y actividades de la Institución, por lo que debe quedar evidenciada en las actuaciones diarias y toma de decisiones del funcionariado, para consolidar una cultura de integridad, probidad, transparencia, control interno y rendición de cuentas.

Artículo 5°—**Definiciones.**

**Comisión de Ética y Valores del INAMU (CEVI):** Comisión que tiene por objetivo promover la ética en el servicio público en el INAMU. Le corresponde conducir técnicamente la gestión ética en la Institución con el liderazgo y bajo responsabilidad del jerarca, las personas titulares subordinadas y la participación de toda la administración activa. La comisión es el brazo ejecutor de la Comisión Nacional de Rescate de Valores para la promoción, formación y fortalecimiento de la ética. La Comisión está subordinada a la Presidencia Ejecutiva, y la responsabilidad de la conducción técnica del fortalecimiento de la ética institucional, al máximo jerarca (Junta Directiva).

**Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV):** Órgano rector en la materia, con la competencia de emitir las políticas y objetivos, así como la responsabilidad de dirigir y coordinar a las comisiones institucionales de ética y valores. Brinda asesoría, acompañamiento y seguimiento técnico a la CEVI para la Gestión Ética.

**Dirección Ejecutiva de la CNRV:** Es la instancia ejecutora, por gestión directa de las atribuciones de la Comisión Nacional Rescate de Valores. Brinda la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente, a las comisiones y a las unidades técnicas de ética y valores institucionales encargadas de promover y conducir técnicamente la gestión ética con el liderazgo, la responsabilidad del jerarca, las personas titulares subordinadas y la participación de toda la administración activa.

**Gestión Ética:** Estrategia de la gestión institucional a partir de la ética. Constituye una actuación autorregulada, que demanda la participación de todo el funcionariado y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y valores que en el desempeño de la función pública corresponde, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés.

**Programa de Gestión Ética:** Estrategia global de la gestión de la institución a partir de la ética. Es un proceso compuesto por cinco etapas: 1) posicionamiento; 2) diagnóstico y definición del marco ético; 3) comunicación y formación; 4) alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional y 5) seguimiento y evaluación.

**Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV):** El conjunto de comisiones y de unidades técnicas de ética y valores institucionales conforman el Sistema Nacional de Ética y Valores que es dirigido y coordinado por la Dirección Ejecutiva de la CNRV bajo los lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores. Cada comisión y unidad técnica se convierte en una unidad ejecutora de las políticas y disposiciones que emana la CNRV, cumpliendo con los objetivos del Sistema.

**Jerarca:** Superior jerárquico de la institución que ejerce la máxima autoridad, en el caso del INAMU se refiere a la Junta Directiva.

**Persona jerarca:** autoridad superior administrativa (Presidenta Ejecutiva).

**Personas titulares subordinadas:** persona funcionaria de la administración activa, responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

**Administración activa:** desde el punto de vista funcional, es la función decisoria, ejecutiva, resolutoria, directiva u operativa de la administración. Desde el punto de vista orgánico es el conjunto de órganos y entes de la función administrativa que deciden y ejecutan; incluyen al jerarca como última instancia.

- Definiciones tomadas del Modelo de Reglamento de trabajo o Manual de funcionamiento de las Comisiones y Unidades técnicas de ética y valores institucionales. Comisión Nacional de Rescate de Valores. Sin número de páginas.

**Artículo 6°—Objetivo de la Comisión Institucional.** El objetivo de la Comisión es la promoción, formación y fortalecimiento de la ética en la institución y contribuir a la eficiencia en el sector público. Les corresponde conducir técnicamente la gestión ética institucional con el liderazgo y responsabilidad del jerarca, las personas titulares subordinadas y la participación de toda la administración activa. La Comisión no constituye en ningún caso un tribunal de ética o algún tipo de órgano disciplinario. Cualquier asunto en materia disciplinaria o legal deberá resolverse por las vías correspondientes.

**Artículo 7°—Integración de la Comisión Institucional de Ética y Valores.** La Comisión estará conformada de la siguiente manera:

- a. La persona jerarca o su representante.
- b. Persona titular subordinada o representante de la Dirección de Áreas Estratégicas.
- c. Persona titular subordinada o representante de la Contraloría de Servicios.
- d. Persona titular subordinada o representante de Recursos Humanos.
- e. Persona titular subordinada o representante de Planificación Institucional.
- f. Dos personas suplentes en caso de ausencia de alguna de las personas titulares.

Los nombramientos serán por un plazo indefinido sino existen razones que ameriten su sustitución.

En caso de que alguna persona integrante no pueda continuar en la Comisión por situaciones justificadas o incumpla el perfil reglamentario, deberá nombrarse a quien la sustituirá en el plazo máximo de un mes calendario a partir de que se haga efectiva su separación del cargo.

**Artículo 8°—Coordinación y Secretaría de la Comisión.** La Comisión contará con una coordinación y una secretaría. El nombramiento para ocupar el cargo de la coordinación le corresponde a la Presidenta Ejecutiva de la Institución y por mayoría simple entre las personas integrantes presentes de la Comisión se elige a la persona que ocupará la secretaría, por un período de dos años consecutivos, pudiendo ser reelecta.

**Artículo 9°—Reuniones.** La Comisión se reunirá una vez al mes en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuando sea necesario. La persona coordinadora o alguna representante de la Comisión deberá asistir a las sesiones mensuales del Sistema Nacional de Ética y Valores.

**Artículo 10.—Perfil de la Persona Integrante de la Comisión de Ética y Valores del INAMU.**

- a. Ser funcionaria o funcionario activo de la institución.
- b. Tener reconocida solvencia moral (persona que ha demostrado ser digna de confianza, credibilidad y probidad para que goce de legitimidad).
- c. No haber sido sancionada en los últimos cinco años por falta considerada grave o gravísima, de conformidad con las normas disciplinarias vigentes.
- d. Mostrar compromiso, iniciativa y diligencia en el cumplimiento oportuno y eficiente de sus labores.
- e. Mantener adecuadas relaciones interpersonales con las distintas instancias del INAMU y con otras instituciones.
- f. Poseer amplio conocimiento del accionar de la instancia que representa en la institución.
- g. Conocer y aplicar la Ley de Control Interno y sus normas.
- h. Dispuesta a recibir formación y capacitación para la gestión ética de manera sistemática, metódica, continua y permanente para asumir las responsabilidades correspondientes.
- i. Las personas integrantes la Comisión deben ser provenientes de diferentes bagajes formativos.

**Artículo 11.—Funciones de las Personas Integrantes de la Comisión de Ética y Valores del INAMU.**

- a. Asistir a las reuniones calendarizadas de la Comisión, en caso de no poder asistir, justificar la ausencia por escrito con al menos 24 horas de antelación.
- b. Asistir a las reuniones extraordinarias de la Comisión en caso de situaciones emergentes. En caso de ausencia, justificarla en la medida de lo posible.
- c. Participar de la elaboración del presupuesto anual de la Comisión y del Plan de Trabajo en conjunto con sus integrantes.
- d. La Comisión llevará un libro de actas y minutas, siendo la Secretaría la instancia encargada de mantener estos controles, así como mantener actualizada la gestión documental.
- e. Dar seguimiento y colaborar en el cumplimiento de los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión.
- f. Las personas integrantes de la Comisión deben recibir la inducción al Sistema Nacional de Ética y Valores, participar en actividades de capacitación, formación e información en temas relacionados con su gestión y de los programas de formación continua y asesoría técnica de la CNRV dentro del marco legal respectivo.
- g. La Comisión trabajará en forma coordinada con las instancias administrativas y técnicas institucionales, quienes deberán prestar su colaboración y brindar la información requerida por la Comisión.
- h. Las personas integrantes asumen sus funciones en la Comisión como representantes de su instancia de trabajo, por lo que estas serán consideradas dentro de sus labores ordinarias, no deben ser un recargo.

**Artículo 12.—Funciones de la Persona Coordinadora de la Comisión de Ética y Valores Institucionales del INAMU.**

- a. Le corresponde a la persona coordinadora velar por que se realicen de la mejor manera y según los recursos disponibles, las funciones que la Comisión tiene asignadas en este reglamento.
- b. Convocar y presidir las reuniones calendarizadas de forma anual, y/o aquellas que se deban realizar en forma extraordinaria.
- c. Elaborar la propuesta del Plan de Trabajo y presupuesto anual de la Comisión, en conjunto con sus integrantes y asumir la responsabilidad del uso correcto de los recursos asignados en el tiempo planificado y darle seguimiento tomando en cuenta el valor de la austeridad.
- d. Solicitar el presupuesto que se haya determinado a nivel de Comisión para el desarrollo de las diferentes actividades.
- e. Mantener canales de comunicación apropiados para una adecuada gestión ética, e informar a las personas miembros de la Comisión y a la persona jerarca institucional las necesidades identificadas en la materia.



- f. Representar a la Comisión frente a la jerarquía y a la Institución fuera del ámbito interno.
  - g. Representar y asistir a las reuniones convocadas por la Comisión Nacional de Rescate de Valores y en las diferentes actividades organizadas por esta; o en su defecto, asignar una persona de la Comisión para que le sustituya.
  - h. Velar por el adecuado seguimiento y cumplimiento de los acuerdos tomados en las reuniones mensuales de la Comisión y presentar los informes de resultados anuales a la persona jerarca y a la Comisión Nacional de Rescate de Valores, y cualquier otro que se requiera.
  - i. Participar en las capacitaciones que se consideran pertinentes en la temática y solicitar la asesoría necesaria por parte de la CNRV.
  - j. Coordinar para que se mantenga actualizada la gestión documental, la intranet y la página web institucional con la información de la Comisión y de la CNRV de interés institucional.
  - k. Coordinar acciones con Recursos Humanos sobre capacitaciones en el tema de ética y valores, tanto para la Comisión como para la comunidad institucional.
- 2) Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética y axiológica.
  - 3) Velar por la incorporación de las prácticas éticas en los diversos sistemas de gestión prestando especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.
- e. Seguimiento y evaluación:
    - 1) Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del proceso de gestión ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente a la persona jerarca.
    - 2) Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la gestión ética institucional.
    - 3) Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes instancias institucionales administrativas y técnicas.
  - f. Asesoramiento:
    - 1) Apoyar, complementar y guiar a la jerarquía y a las personas titulares subordinados en materia de gestión ética.
    - 2) Brindar información o recibir consultas sobre asuntos relacionados con la ética y los valores.

**Artículo 13.—Funciones de la Comisión de Ética y Valores del INAMU.** Con la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente de la Dirección Ejecutiva de la CNRV, a la Comisión le compete promover y conducir técnicamente la gestión ética institucional, con lo que le corresponde las siguientes tareas:

a. Posicionamiento:

- 1) Conocer y cumplir el presente reglamento.
- 2) Recibir formación, capacitación y entrenamiento en la temática.
- 3) Elaborar y mantener actualizado el proceso de gestión ética institucional, conforme a la normativa vigente y las disposiciones técnicas de la CNRV.
- 4) Elaborar y ejecutar el Plan Operativo Anual o Plan Operativo Institucional para la Gestión Ética Institucional (Fortalecimiento de la ética institucional). La coordinación de la Comisión remitirá copia a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

b. Diagnóstico y definición del marco ético:

- 1) Realizar diagnósticos de ética a través de métodos de investigación social: encuestas, censos, investigación por observación, sondeos, análisis de situación, entrevistas, grupos de enfoque, entre otros.
- 2) Gestionar y velar por la inclusión y mantenimiento de la gestión ética en el Plan Estratégico Institucional tanto en el Marco filosófico (Misión-Valores-Visión) como en su Plan de Acción.
- 3) Coordinar y conducir técnicamente la elaboración del Código Manual de Ética y Valores. Verificar todo lo relativo a su implementación, gestión, aplicación y proceso de mejora mediante el programa ordinario de trabajo.
- 4) Coordinar y conducir técnicamente la elaboración de la Política Ética y la inserción de las prácticas éticas en los sistemas de gestión institucional.

c. Comunicación y formación:

- 1) Establecer procesos y mecanismos para el fortalecimiento y promoción de la ética y los valores institucionales.
- 2) Coordinar y llevar a cabo, con la colaboración de las instancias administrativas y técnicas respectivas, la comunicación, divulgación y promoción metódica permanente para el fortalecimiento ético y del avance del proceso de gestión ética en la institución.
- 3) Realizar o coordinar actividades educativas, con la colaboración de las instancias administrativas y técnicas respectivas o mediante convenios interinstitucionales como: sesiones de trabajo, charlas, cursos, talleres, seminarios, encuentros, reuniones, dinámicas de grupo, entre otras posibilidades con el personal institucional.

d. Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional:

- 1) Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la Política Ética y su plan de acción.

g. Rendición de cuentas:

- 1) Presentar un informe de labores al concluir el año a la persona jerarca de la institución. La coordinación de la Comisión remitirá copia del informe con los resultados obtenidos a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

h. Pertenencia al Sistema Nacional de Ética y Valores:

- 1) Asistir a las actividades convocadas por la CNRV, con el propósito de mantener una constante comunicación con la Dirección Ejecutiva, a fin de estar al día con la dinámica del Sistema Nacional de Ética y Valores.
- 2) Establecer vínculos de cooperación horizontal entre las comisiones y unidades técnicas que integran el SNEV.

**Artículo 14.—Compromisos de la Persona Jerarca.** Para el cumplimiento de las funciones establecidas en este reglamento, los siguientes son compromisos de la persona jerarca y de las personas titulares subordinados, según sus competencias:

- a. Asumir el liderazgo y participar de los procesos de la gestión ética institucional.
- b. Designar para la conformación de la Comisión una persona propietaria que cumpla con el perfil de las personas integrantes de la Comisión especificado en este reglamento.
- c. Facilitar el tiempo requerido y los recursos necesarios para que las personas integrantes de la Comisión puedan cumplir con las funciones correspondientes.
- d. En el caso de renuncia de alguna persona integrante de la Comisión por cualquier razón, sustituirla por otra que cumpla con el perfil señalado en este reglamento, en un plazo no mayor de treinta días calendario.
- e. Aprobar los recursos presupuestarios, en la medida de lo posible, para la ejecución de las acciones propuestas.
- f. Involucrarse y fomentar la participación del personal en las actividades promovidas por la Comisión para el logro de los objetivos.
- g. Brindar el espacio y tiempo necesarios al personal a su cargo para que participen de las capacitaciones y actividades que realizan la Comisión en materia de ética y valores.

**Artículo 15.—Juramentación.** La juramentación de las personas integrantes de la Comisión es un acto solemne, que se llevará a cabo en las reuniones periódicas que realiza la CNRV; o en la institución, en presencia de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores en presencia o no de la persona jerarca.

**Artículo 16.—Vigencia.** El presente Reglamento de funcionamiento entrará en vigor a partir de su publicación.

Referencias Bibliográficas

- Comisión Nacional de Rescate de Valores (2014). Lineamientos para las Comisiones institucionales de ética y valores en la gestión ética. San José, Costa Rica.

- Comisión Nacional de Rescate de Valores. Modelo de Reglamento de trabajo o Manual de funcionamiento de las Comisiones y Unidades técnicas de ética y valores institucionales. Sin otros datos.

Carlos Alberto Barquero Trigueros.—1 vez.—O.C. N° 1907.—Solicitud N° 118427.—( IN2018245362 ).

## INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

### BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

#### CONSEJO NACIONAL DE SUPERVISIÓN DEL SISTEMA FINANCIERO

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en el artículo 13 del acta de la sesión 1416-2018, celebrada el 15 de mayo de 2018,

#### Considerando que:

##### Consideraciones de orden legal

1. El inciso c), del artículo 131 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, Ley 7558, establece, como parte de las funciones del Superintendente General de Entidades Financieras, proponer al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), para su aprobación, las normas que estime necesarias para el desarrollo de las labores de fiscalización y vigilancia. En ese sentido, el numeral vi) del inciso n) de dicho artículo, dispone que el Superintendente debe proponer al CONASSIF las normas para promover la estabilidad, solvencia y transparencia de las operaciones de las entidades fiscalizadas, con el fin de salvaguardar los intereses de los depositantes, los usuarios de los servicios financieros y la colectividad en general.
2. El inciso m), del artículo 131 de la Ley 7558, establece que el Superintendente debe recomendar al CONASSIF las normas generales para clasificar y calificar la cartera de créditos y los demás activos de las entidades fiscalizadas, para constituir las provisiones o reservas de saneamiento, con el fin de valorar, en forma realista, los activos de las entidades fiscalizadas y prever los riesgos de pérdidas.
3. El literal b) del artículo 171 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores dispone que son funciones del CONASSIF aprobar las normas atinentes a la autorización, regulación, supervisión, fiscalización y vigilancia que, conforme con la ley, debe ejecutar la Superintendencia General de Entidades Financieras.
4. Mediante artículo 7, del acta de la sesión 540-2005, celebrada el 24 de noviembre de 2005, el CONASSIF aprobó el Reglamento para la Calificación de Deudores, mediante el cual se establece el marco metodológico para la clasificación de deudores y la constitución de las estimaciones correspondientes.
5. Mediante artículo 14 del acta de la sesión 547-2006, celebrada el 5 de enero de 2006, el CONASSIF aprobó el Reglamento sobre la Suficiencia Patrimonial de Entidades Financieras, mediante el cual se establece la metodología para el cálculo de la suficiencia patrimonial de las entidades financieras y establece el requerimiento mínimo de capital.
6. Mediante artículo 6 del acta de la sesión 1258-2016, del 7 de junio de 2016, el CONASSIF aprobó el *Reglamento para la Determinación y el Registro de Estimaciones Contracíclicas* y se modificaron los acuerdos, Acuerdo SUGEF 1-05, Reglamento sobre Calificación de Deudores y el Acuerdo SUGEF 3-06, Reglamento sobre la suficiencia patrimonial de entidades financieras.
7. Mediante artículo 17 del acta de la sesión 1321-2017 del 27 de marzo de 2017, el CONASSIF acordó remitir en consulta pública el proyecto de modificación al Acuerdo SUGEF 19-16 *Reglamento para la Determinación y el Registro de Estimaciones Contracíclicas*, al Acuerdo SUGEF 1-05 *Reglamento sobre Calificación de Deudores* y el Acuerdo SUGEF 3-06 *Reglamento sobre la Suficiencia Patrimonial de Entidades Financieras*. Las observaciones recibidas fueron valoradas y en lo procedente, se incluyeron en el texto sometido a consulta.

### Consideraciones prudenciales

#### Sobre la propuesta de estimaciones contracíclicas

8. En el momento en que se inició la implementación de las estimaciones contracíclicas el sector financiero estaba en un periodo de auge en el crecimiento del crédito. Sin embargo, la tasa de crecimiento ha disminuido desde junio de 2016. Ante estas condiciones se propone atenuar temporalmente el porcentaje de la utilidad que se destina al colchón contracíclico. Por tanto, a partir de la entrada en vigencia de esta modificación dicho porcentaje iniciará en 5.00% y se incrementará gradualmente hasta alcanzar el 7% a partir del primero de junio de 2020. Este cambio en la regulación implicará, transitoriamente, que en promedio el mercado complete la estimación contracíclica mínima entre 13 y 14 años, lo cual no resulta excesivo y da espacio para implementar otras reformas.

#### Sobre la estimación genérica adicional para deudores no generadores de divisas

9. El riesgo de tipo de cambio afecta a todos los tenedores de créditos en moneda nacional o moneda extranjera. En particular, las personas físicas o jurídicas no generadoras de divisas que tienen créditos en moneda extranjera, están más expuestas al riesgo de tipo de cambio. De esta forma, con el objetivo de fortalecer la solidez del Sistema Financiero Nacional, a partir de junio de 2016, se implementó una estimación genérica adicional del 1.50% aplicable a las operaciones de crédito denominadas en moneda extranjera a no generadores de divisas.
10. En virtud de que la dolarización del sistema financiero obedece a aspectos de carácter estructural, medidas de este tipo son insuficientes para frenar la dolarización y pueden tener una repercusión en el crecimiento del crédito. En razón de lo anterior, se propone reducir temporalmente el porcentaje de esta estimación y simultáneamente modificar las definiciones vigentes de Generador y No Generador, con el fin de mejorar la objetividad y robustez de los atributos que determinan dicha condición del deudor. Se propone reducir la estimación al 1.00% a partir de la entrada en vigencia de esta modificación en la regulación; del 1.25% a partir del 1° de junio de 2019 y retomar el 1.50% a partir del primero de junio de 2020.

#### Sobre la estimación genérica adicional para deudores con una relación superior al indicador prudencial en la cobertura del servicio de los créditos directos

11. El Comité de Supervisión Bancaria de Basilea en el documento, Revisión del Método Estándar para el Riesgo del Crédito, de diciembre de 2015, decidió dejar sin efecto la recomendación de imponer una estimación adicional para créditos de prestatarios con un indicador uniforme de Cobertura del Servicio de la Deuda (CSD) del 35%. Además, se han presentado dificultades de orden técnico para mantener actualizado el indicador de CSD.
12. Por lo anterior, procede posponer la aplicación de la estimación asociada a un deudor cuando excede los umbrales del indicador prudencial CSD. Sin embargo, se insta a las instituciones financieras al uso de este indicador en sus procesos de otorgamiento de crédito.

#### Sobre el cargo a capital por plazo de los créditos

13. En Costa Rica en la última década se ha observado un incremento significativo en los plazos de los créditos, como estrategia para disminuir el monto de la cuota del servicio de la deuda de un crédito. Al respecto, la práctica internacional sugiere que se deben implementar medidas para salvaguardar la estabilidad del sistema financiero en caso de que las instituciones financieras tomen riesgo de otorgar créditos a plazos excesivos respecto al promedio del sistema financiero supervisado y lo que se considera en el medio financiero como razonable. Por lo anterior, se crea un cargo a capital en función del plazo residual de los créditos.
14. La creación de un cargo a capital por plazo es consistente con el artículo 136 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, ya que para que la SUGEF pueda cumplir con los objetivos de juzgar la situación económica y financiera de las