



ACTA SESIÓN ORDINARIA CSO N°028-2023 Acta número 028 de la sesión ordinaria celebrada de forma presencial por el Consejo de Salud Ocupacional a las cuatro horas y cuarenta y un minutos del miércoles 04 de octubre del año dos mil veintitrés, presidida por el Sr. Alexander Astorga Monge, Viceministro Área Laboral, con la asistencia de los siguientes miembros: Sra. Laura Rivera Castrillo y el Sr. Olman Chinchilla Hernández representantes de los trabajadores, Sr. Walter Castro Mora, representante del sector patronal, Sra. Tatiana Herrera Arroyo, del Ministerio de Salud, Sr. Sidney Viales Fallas, representante del Instituto Nacional de Seguros, y la Sra. Alejandra Chaves Fernández, Directora Ejecutiva y Secretaría Técnica del Consejo. -----

Ausencia justificada: Sr. Sergio Laprade Coto, representante del sector patronal. -----

CAPÍTULO I. Lectura y discusión del Orden del Día. -----

ARTÍCULO 1: Lectura y discusión del Orden del Día de la sesión ordinaria N° 028-2023 correspondiente al miércoles 04 de octubre del 2023 -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Capítulo II, lectura y aprobación, o modificación de actas, ahí vamos al primer punto, dar lectura y aprobar o modificar el acta de la sesión número 026 del 2023, y en el segundo punto vamos a hacer lo mismo con el acta de la sesión ordinaria número 027 del 2023, seguiríamos con el capítulo III, audiencias verdad, tenemos un único artículo que es solicitud sesión de trabajo para tensión en el informe de auditoría interna, que es el informe 572023, luego en cuanto a informes de correspondencia no tenemos puntos, luego iniciaríamos con el capítulo V informes ordinarios, con informe de la presidencia, y ahí tenemos el punto uno, presentación y juramentación de la representante Mariela Córdoba Gómez que no se encuentra presente, entonces es un punto que no vamos a tocar, solicitud y modificación de la guía de atención a centros de trabajo, cuanto a siguiente cambia en redacción de tiempos de reglamento en salas de lactancia, y artículo 3 informe de temas pendientes de ver en sesión para mandar posibles extraordinarias, luego pasaríamos al capítulo VI, informes de comisiones, capítulo VII, asuntos financieros, capítulo VIII mociones y sugerencias, capítulo IX asuntos varios y con eso concluiríamos la sesión, si no hay nadie en



contra, procedemos con aprobar el orden del día, ¿alguien en contra, alguna abstención?, ok entonces aprobamos la orden del día. -----

ACUERDO N°001-2023: Se aprueba el Orden del Día de la sesión ordinaria N° 028-2023 correspondiente al miércoles 04 de octubre del 2023 con el cambio en el orden solicitado. 6 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

CAPÍTULO II. Lectura, aprobación o modificación de actas. -----

ARTÍCULO 1: Lectura, aprobación o modificación de actas la sesión ordinaria N° 026-2023 correspondiente al miércoles 16 de agosto del 2023 -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Entonces lectura, aprobación o modificación de actas de la sesión ordinaria N° 026-2023 correspondiente al miércoles 16 de agosto, con respecto a esto tenemos alguna observación, con respecto al acta o alguna modificación. Bueno en mi caso yo me abstengo porque no estuve presente el 16 de agosto, ¿alguna otra abstención?, ¿alguien en contra? -----

Ok, entonces queda aprobada el acta. -----

ACUERDO N°002-2023: Se aprueba el Acta de la sesión ordinaria N° 026-2023 correspondiente al miércoles 16 de agosto del 2023. 5 votos a favor. Por mayoría de los presentes. -----

ARTÍCULO 1: Lectura, aprobación o modificación de actas la sesión ordinaria N° 027-2023 correspondiente al miércoles 23 de agosto del 2023 -----

Lectura, aprobación o modificación de actas la sesión ordinaria N° 027-2023 correspondiente al miércoles 23 de agosto del año en curso, en este caso ¿tenemos alguna observación o alguna sugerencia para modificar, alguna solicitud?, -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Yo honestamente no participé de esas. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Ok perfecto, bueno digo que de igual manera, yo me abstengo igual que al compañero Sidney, me estoy absteniendo, ¿algún voto en contra del acta? -----

Ok con esa damos por finalizado el según punto de la agenda que era la lectura, aprobación o modificación de las actas pendientes. -----



ACUERDO N°003-2023: Se aprueba el Acta de la sesión ordinaria N° 027-2023 correspondiente al miércoles 23 de agosto del 2023. 3 votos a favor. Por minoría de los presentes. -----

CAPÍTULO III. Audiencias: -----

ARTÍCULO 1: DCE-AGRE-0383-023, SOLICITUD SESION DE TRABAJO PARA ATENCIÓN DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA ASALUD-0057-2023 -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Y continuaríamos con el punto 3 de audiencia como su único artículo, que es la solicitud de sesión de trabajo para el informe de la auditoría interna, en esto más bien le doy la palabra a Alejandra que nos proyecta. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Bueno tenemos un oficio que es el de CE-AGRE-0383-2023 del 6 de septiembre que se me envía a mí por parte de la Caja y dice lo siguiente, bueno que la auditoria interna emite u informe SALUD-0057-2023 denominado auditoria de carácter especial sobre la gestión de los establecimientos de salud para la identificación y facturación de los riesgos de trabajo en la región Huetar Atlántica, GERENCIA MÉDICA 2901, GERENCIA FINANCIERA 1103; ahí el primero punto dice, con fundamento en lo evidenciado en la hallazgo 2 del presente informe realizar las siguientes acciones, básicamente son las acciones que les establece la auditoria a ellos, proceder a identificar y analizar la lista de casos atendidos y facturados por seguros de riesgo de trabajo que fueron devueltos por el Instituto Nacional de Seguros en los casos que el trabajador y/o patrono no generaron el reporte de accidente laboral ante el INS, de conformidad con los resultados obtenidos, solicitar ante el Consejo de Salud Ocupacional una sesión de trabajo con el propósito de darles la información e insumos que les permita en calidad de rector impulsar las acciones y definiciones que corresponda según la normativa aplicable, luego está el punto C que es definir un informe periódico sobre las devoluciones de facturas por sistema de RT me imagino que es lo que están queriendo indicar ahí, que son devueltas por el Instituto Nacional de Seguros bajo el motivo de no reporte de accidente laboral por parte del trabajador y/o patrono con el propósito que este sea socializado ante el Consejo y se gesten las acciones correspondientes ante el Ministerio de Trabajo y el INS, ok, en esa línea con el propósito de cumplir con lo recomendado por el órgano auditor de manera



muy respetuosa se solicita un espacio para realizar la reunión presencial o mediante la plataforma teams con el propósito de exponer con mayor amplitud el tema, y buscar posibles estrategias que solucionan cada uno dentro del marco que competen o rigen. Ok entonces básicamente se nos está solicitando una sesión para poder establecer estos dos puntos de hallazgo y podernos explicar los temas que ellos evidenciaron en las devoluciones que tiene la Caja con lo que son riesgos de trabajo, lo traje primero a sesión porque podría haberme reunido con ellos pero como tenemos representación del INS, que tienen que ver con un tema de devoluciones me gustaría saber si ustedes prefieren que se les haga la exposición de audiencia a todos, o si la recibo yo directamente. -----

Sr. Walter Castro Mora: Primeramente, ahí, aunque lo esto viendo muy rápido, porque la había leído esa información, pero de eso no Eso es un tema CCSS e INS-----

Sr. Olman Chinchilla Hernández: Yo entiendo lo que plantea don Walter pero me parece que es importante escucharle, pero me parece que es importante que lo escuchemos para ver que es lo que quieren plantear, bueno tener un poco claro, porque yo si conozco también que se ha estado dando esta situación entre la Caja y el INS pareciera como que esto está generando que la Caja tenga que invertir en un montón de recursos. En el caso Sixaola, Sixaola al INS yo le decía el otro día a Sidney que tienen contratado por ejemplo a una empresa privada para que brinde los servicios del INS verdad, y tienen un doctor que dice el INS, o sea a ese doctor le paga por expediente terminado y resulta que el medico con tal de quitarse rápido el asunto no los ve, sino que los manda directamente a la Caja siendo accidentes laborales verdad, eso nosotros lo denunciamos, incluso el INS hizo una comisión e hicieron un informe sobre ese tema, porque se está dando, entonces a mi si me parece Walter que es importante escuchar eso porque sí se está dando, ese era el tema que yo le planteaba a usted el otro día, que quedamos de verlo.-----

Sr. Walter Castro Mora: En relación a lo que menciona don Olman estoy de acuerdo podemos recibirlo, pero yo sí de ante mano o no sé si por parte de Alejandra y de aquí al grupo lo han analizado mandarle una nota al INS nada más, o sea desde aquí mandarle una nota al INS, es lo único pero nosotros no tenemos ningún tipo de relación justamente ni con el costo de la póliza, ni con la tramitología de la póliza, ni con el



servicio médico, aquí la denuncia no es que tengamos el servicio médico igual, que muchas veces si hemos recibido eso, es un trámite administrativo, usted llega se atiende el golpe, entonces ahora a quien le cobramos.

Sr. Sidney Viales Fallas: Muchísimas gracias, buenas tardes, pues obviamente la situación que expone don Juan Piedra la conocemos y la conocen muchísimos, el tema que plantea don Walter en el sentido de que es lo que podría hacer este Consejo ante esa situación, efectivamente la normativa no está a punto de hacer absolutamente nada ni siquiera esa parte que usted plantea porque no es un tema del Consejo es un tema de razón del INS y de la Caja Costarricense del Seguro Social, ahora bien, hay un planteamiento claro y es que un riesgo de trabajo es tal en la medida de que el patrono lo denuncie o un , no es por capricho del trabajador, en muchos casos la persona llega a los servicios médicos de la Caja y dice estaba trabajando o bien en la validación de derechos, con un check que dice riesgo del trabajo, pero aquí también entra el juego de una cuestión de responsabilidades y competencias institucionales, la Caja con todo el respeto que se merece no es la institución administradora del régimen de riesgos del trabajo, es una competencia que incluso constitución le fue otorgada al Instituto Nacional de Seguros por medio del Colegio de trabajo, entonces esa determinación de si es o no es un riesgo del trabajo le va a corresponder al INS, ¿pero cuando?, cuando el patrono presente la lista de accidentes que corresponde y en ausencia de esa lista de accidente es un riesgo total, natural común y por tanto competencia de la Caja, entonces un tema, por cortesía se le podría escuchar, pero no considero que ni siquiera debería generarse un documento al INS respecto a este tema, porque de nuevo, no es un tema que le compete al Consejo, sino que es en relación entre la Caja y el INS la prestación de un servicio médico de eventualmente ante el accidente de un trabajador, no ante 16:04 que es lo que la normativa establece. -----

Sra. Tatiana Herrera Arroyo: No sé si hay procedimientos, que eso siempre tengo la duda, sobre la referencia que hace la Caja específicamente hacia riesgos del trabajo, porque de hecho parte del reporte del patrono y demás es donde si se producen los procedimientos que tenemos para eso existen, si en este caso los patronos no están reportando y demás, me parece que ya es tema CCSS INS. -----



Sr. Alexander Astorga Monge: Yo coincido que hay un tema aquí de competencias legales que tiene el INS verdad que son claras, ahora bien, yo sí creo que lo que está solicitando ellos no es una sesión de trabajo y venir a darnos algunos insumos, lo cual podríamos hacer y no estaría de más, que una vez que se haga la presentación nosotros les demos una respuesta formal lo cual creo yo que eso lo podríamos delegar ya en la Dirección Ejecutiva para que ellos analicen técnicamente el asunto de las competencias, y que digamos dejar el tema zanjado, porque si no ésta es una recomendación de auditoría que además es vinculante para la administración de la Caja, entonces van a seguir generando este tipo de recomendaciones donde al parecer hay un cierto desconocimiento verdad, de las competencias, entonces bueno que ellos tengan ya un criterio formal que digan estas son las competencias, esto se organiza de esta manera y esto no es algo que regule el Consejo, sino que se regula de ésta forma, a mí me parece que el acuerdo podría ir en dos sentidos, que son secuenciales eso sí, sería primero tener una sesión, podríamos (ahora vamos a ver las sesiones extraordinarias), pero podríamos generar una sesión extraordinaria para una sesión de trabajo y ellos nos digan la cosas, y posterior a esa sesión dar por recibidos sus argumentos y generar un criterio escrito que lo prepararía la Dirección Ejecutiva que nosotros votaríamos en este espacio, a mí me parece que es una propuesta de acuerdo para que lo sometamos a votación no sin antes escuchar a don Sidney. ---

Sr. Sidney Viales Fallas: Tal vez atendiendo la consulta, la referencia que hace la Caja es una referencia médica pero no es obligatoria para el INS, porque efectivamente la Caja es patrono de sus trabajadores, pero no es patrono de las personas que llegan a decir que sufrieron un riesgo del trabajo, y consecuentemente hay que verlo a la luz del artículo 214 que dice que el patrono tiene la obligación de hacer una investigación previa y cuando considere que es un riesgo del trabajo denunciarlo ante el Instituto Nacional de Seguros, entonces ante una referencia médica nosotros no atendemos a ningún trabajador no lo hacemos porque la Caja no es patrono de ese trabajador, verdad, entonces de hecho que estamos trabajando a nivel de una comisión institucional, donde esto fue uno de los temas que se puso sobre la mesa como una de las prioridades que es definir justamente el marco competente legales que le corresponde a cada una de las instituciones y obviamente buscar los mecanismo que a nosotros nos permite resolver la situación de cara, no solo a los



trabajadores sino a los patronos verdad, entonces, pero si en una coordinación meramente interinstitucional.

Sr. Alexander Astorga Monge: No sé si les parece que votemos el acuerdo en el sentido que básicamente es darles la audiencia en una sesión extraordinaria próxima y una vez que se dé esa audiencia generar un criterio técnico preparado por la Dirección Ejecutiva que nosotros someteríamos a votación, bueno yo voto a favor y en firme de una vez, yo solo cuando recibo juntas de una vez firmo en afirmes verdad. -----

Con esto damos por cerrado este punto. -----

ACUERDO N°004-2023: Se llega al acuerdo de darles la audiencia en una sesión extraordinaria próxima y una vez que se dé esa audiencia generar un criterio técnico preparado por la Dirección Ejecutiva. 6 votos a favor. Por mayoría de los presentes. -----

CAPÍTULO IV. Informes de Correspondencia. -----

No hay. -----

CAPÍTULO V. Informes Ordinarios. -----

5.1 Informes de la Presidencia. -----

ARTÍCULO 1: Presentación y Juramentación de representante de la CCSS Mariela Córdoba Gómez.

Sr. Alexander Astorga Monge: Y pasamos al siguiente, informes de correspondencia, no tenemos correspondencia para hoy, entonces pasaríamos al siguiente capítulo V, informes ordinarios y empezamos por informes de la presidencia y aquí hay varios artículos verdad, tenemos primero, era uno que es la presentación y juramentación de la representante de la Caja, no obstante, ella no se encuentra presente entonces damos por agotado ese punto, y pasamos al siguiente. -----

5.2 Informes de la Dirección Ejecutiva. -----

ARTÍCULO 1: Solicitud de Modificación de la Guía de atención al Mobbing en centros de trabajo. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Solicitud de modificaciones de la guía de atención al mobbing en centros de trabajo, entonces discutir este tema, recibimos una solicitud por parte de la Dirección Nacional de Inspección donde se nos indica que aunque fueron analizados ciertos criterios por decirlo de alguna manera,

en realidad ellos no dieron en ningún momento el criterio formal con respecto a la guía y hacen algunas observaciones que si consideramos que son importantes y que inclusive le decía yo a Alejandra cuando discutimos el tema que más bien pueden afectar la eficacia de esta guía, por el ejemplo hay un punto muy importante que tiene que ver con el asunto de los casos que pueden venir directamente a tramitarse desde el Ministerio de Trabajo cuales son las causales, donde una causal que más bien motivarían a que todo venga al Ministerio de Trabajo y el problema de eso es que podría generar digamos un alto volumen de casos y que quizás más bien sería más rápido si primero se ven en la empresa, justamente lo que busca la guía es crear una cultura de cumplimiento en una empresa, crear una cultura de cómo se tienen que llevar este tipo de procesos y eso se crea llevando los procesos en la empresa y por lo general en centros de trabajo y que más bien sea cuando ya efectivamente hay una causal que hace que eso no se pueda llevar de esa manera que venga al Ministerio de Trabajo, el tema es que mediante una norma incentivamos que todo venga acá diay casi que vamos a estar nadando contra corriente en poder generar esa cultura de cumplimiento que queremos brindar a las empresas, entonces me parece que es un punto vale, yo más bien le voy a dar la palabra a doña Alejandra para que nos ayude con la presentación de lo que expone la Dirección Nacional de Inspección que me parece que si es importante que lo abordemos en este espacio. --

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Para los que no estaban en ese momento el Consejo de Salud Ocupacional había aprobado una guía que, bueno aprobó la conformación de la comisión de factores psicosociales que trabajó una guía que es de acoso laboral, esa guía inicialmente había salido como no obligatoria verdad, era una guía opcional, sin embargo, ahora el 12 de abril del 2023 se aprobó la implementación. Se llama estrategia para la prevención y atención para el acoso laboral de los entes públicos, el señor presidente sacó un decreto verdad donde se establece que ésta guía va ser la base para el manejo del acoso laboral en el sector público y que va a ser la base para una capacitación que va ser obligatoria para todos los funcionarios. Ok bueno, entonces cuando salió ya la guía publicada llegó a manos de inspección un caso inmediatamente sobre, solicitándole el manejo del caso a la inspección de trabajo y resulta ser que se basaron en la guía. La inspección revisa en lo que es un manual de procedimientos y ese

punto específico que determinaba que debía ser la inspección de trabajo que manejara el caso no existe en el manual de procedimientos, solo existe en la guía, entonces se determina que la guía nunca fue revisado por parte de la inspección sin embargo fue aprobada por esta Junta, bueno la Junta Directiva de ese momento. -----

Recibimos la solicitud de parte de la inspección donde se nos pide que hagamos una modificación de los artículos 11, 12 y 22 de la guía, básicamente en el artículo 11 de esta guía señala textualmente “denuncia acoso laboral en la inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la persona denunciante podrá remitir la denuncia de acoso laboral a la inspección general de trabajo en la Dirección regional de la zona en la que se ubique el lugar de trabajo solo en las siguientes circunstancias: en los casos en que exista solo una persona trabajadora o existe una relación laboral de empleo doméstico en lugares de trabajo que no cuenten con un procedimiento interno para la atención de denuncias de acoso laboral cuando en el lugar de trabajo no exista una estructura jerárquica o el personal para aplicar el procedimiento interno en los casos en que se demuestre la omisión de la denuncia, periodo superior a 3 meses por parte de la persona empleadora en los casos en que la persona denunciada es la persona empleadora o jerarca del lugar de trabajo y si la persona denunciante presenta desconfianza relacionada del proceso de atención de la denuncia en el lugar de trabajo”, esos son los puntos que están en la guía para que sean atendidos por el Ministerio de Trabajo; “al respecto me permito informar que: en aplicación a lo expuesto inciso b, del apartado 3.1.2 del manual del procedimiento legales de la inspección de trabajo solo podría atenderse la denuncia solo por acoso laboral en los siguientes 3 supuestos: cuando el patrono tiene un único trabajador, relación de servicio doméstico o cuando no existe procedimiento interno de la empresa de tal manera que los 6 supuestos que la guía plantea que deben ser atendidos por esta sede administrativa, 4 de ellos carecen de fundamento legal, a saber de los incisos C,D,E Y F y por ende los mismos no podrán ser tramitados, pues estaría actuando en contra del principio de legalidad tutelada en los artículos 11 de la constitución política y 11 de la ley general de la administración pública lo cual incluso traería aparejada la responsabilidad administrativa, civil o penal de las personas funcionarias de esta Dirección que tramitan dichas denuncias

Entonces básicamente ese es el sustento de la inspección para solicitar a esta Junta Directiva que hagamos una modificación de esta guía de acoso laboral, y dejemos únicamente estos 2 puntos que básicamente son, sí lo que pasa es que en el manual está 3 puntos, pero en la guía están resumidos en 2, si ven dice “en casos en que existan una sola persona trabajadora o exista relación laboral de empleo doméstico”, ahí se resumen 2 puntos del procedimiento ,y el otro es “en lugares de trabajo que no cuenten con un procedimiento interno para la atención de denuncias de acoso laboral”.

Bueno también en el artículo 12 de la guía se establece que “comisión investigadora de la denuncia de acoso laboral u órgano director comisión la persona empleadora podrá conformar una comisión de 8 de septiembre del 2023, (bueno ahí viene todo el número del oficio), investigación de las denuncias de acoso laboral u órgano director según corresponda, ésta comisión de acuerdo a las posibilidades del lugar de trabajo preferiblemente debería estar integrada como mínimo por 3 personas en lo posible, con personas conformación en el área de administración, talento humano, seguridad y salud ocupacional y derecho, si no existieran las posibilidades de contar con ésta instancia refiérase al artículo 11, éste artículo adiciona una séptima causa por la cual una persona puede interponer la denuncia ante inspección de trabajo que sería cuando la persona empleadora no tenga posibilidad de contar con una comisión investigadora u órgano director de la denuncia de acoso laboral, de tal manera que nuevamente se atribuye a esta sede administrativa una función y obligación que no está contemplada en el manual de procedimiento del área general de la inspección, por ende se solicitar reformas el artículo 12 eliminando la última oración que dispone si no existe las posibilidades de contar con esta instancia refiérase al artículo 11”, esa es la modificación que ellos proponen para ese artículo, y luego está el punto 3, la modificación 3 que sería en el artículo 22 de la guía, actualmente dice: “el Ministerio de Trabajo de Seguridad Social a través de sus dependencias brindará apoyo a las personas empleadoras y trabajadoras en la atención de denuncias por acoso laboral de la siguiente forma: Dirección Nacional de Inspección y General de trabajo actuará como instancia administrativa solo en aquellos casos como en casos definidos en el artículo 11 de la presente guía de 8 de septiembre 2023, actualmente procede señalar que la finalidad de los procedimientos administrativos en los

que se tramita la atención de una denuncia por acoso laboral es que se sanciona administrativamente a la persona acosadora, lo cual dista radicalmente de la función que el manual de procedimientos legales de la inspección le atribuye a la denuncia interpuesta ante esta sede administrativa, en este sentido la intervención de la inspección de trabajo únicamente tiene como finalidad determinar la existencia o no de infracciones a la ley laboral, y el procedimiento no conlleva la imposición de sanciones disciplinarias en contra de la persona acosadora de tal manera que no habrá por así decirlo una solución al problema de acoso que esté padeciendo la víctima, en virtud de que el inciso A del artículo 22 de la guía remite al artículo 11 que contraviene lo dispuesto en el manual de procedimientos legales de inspección se solicita la eliminación del mismo”, entonces como ven ahí hay 3 solicitudes una es eliminar los puntos verdad que no están en el manual de procedimiento, y luego hacer estas 2 modificaciones conforme a la redacción para que no vayan en contra tampoco de lo que establece el manual de procedimiento de la inspección, eso sería. -----

Sr. Walter Castro Mora: Primeramente, ahí yo sí de mi parte necesito llevar esta solicitud ahí a la UCCAEP para que sea analizada, porque me llama mucho la atención de que esto al inicio fue voluntario ahora el señor presidente está diciendo que hay una directriz cierto, como aparece ahí la empresa, aparece, eso es lo que me inquieta a mí o sea, me inquieta porque se había establecido bien claro voluntario, pero si me inquieta que la empleada doméstica y me inquieta eso, después me inquieta de que si alguien no lo tiene en el procedimiento deberían de agregarlo ellos, no solicitarlo a nosotros que lo quitamos porque ellos no lo tienen, o sea, ahí es otra cosa que me inquieta verdad, el asunto está al revés, ya la guía está, la guía está aprobada verdad y ellos debieron de por sus funciones si no la tenía y se le está diciendo que tiene que hacerlo, debieron de haberlo puesto ahí, esa es mi observación, yo por mi parte vuelvo a insistir se vería en la próxima solicito para presentarlo en la UCCAEP. -----

Sr. Olman Chinchilla Hernández: Nosotros acordamos la guía, o sea a mí me preocupa cuando hablan de un manual acaso el manual es una ley, o sea que se le puede dar a eso al manual, porque el manual como dice Walter diay yo coincido con usted, se ellos tienen un manual de procedimientos todavía lo que tienen que hacer es agregarle lo que nosotros aprobamos, entonces me parece que se quieren quitar el tiro para no



trabajar verdad, yo lo veo de esa manera, pero tendríamos que entonces analizarlo un poquito más, me parece que si nosotros lo podríamos ver ahí ver como lo hacemos y tomar una decisión al respecto verdad.

Sra. Laura Rivera Castrillo: Bueno si voy a repetir lo que dice don Olman verdad, habría que hacer como un análisis porque igual ese manual a lo que recuerdo había pasado por muchos muchos de consulta, lastimosamente no pasó por administración, pero si pasó digamos se atrasaba y se atrasaba verdad por diferentes cambios que se hacían, inclusive primeramente se había plantado como un manual de acatamiento obligatorio verdad, y luego pues sorprendentemente para el sector de los trabajadores se cambió, lo cual digamos para mí, para muchos ley en el manual de acatamiento obligatorio iba a sufrir eso verdad, y quitar estos items verdad que estamos viendo en este momento pues habría que ver verdad el impacto porque podría ser más bien como habíamos dicho verdad que ya inspecciones tiene que modificar o actualizar para ajustarse a ese nuevo manual porque ahí dice “en los casos en que se demuestra lo mismo a la atención de la denuncia superior a 3 meses por parte de la empleadora” o sea puede pasar que se presente la denuncia y pasan meses, meses y no se resuelven entonces diay a quien acuden, digamos para mí sería clave, entre otros que podríamos analizar como sector y traer ya como un aporte más en conjunto. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Yo les pensaba hacer una propuesta, vamos a ver, yo recibí esto, lo vi, hay unas cuestiones que comparto un poco el punto de vista de la inspección y hay otros que no la comparto además unas aclaraciones, esto para el sector público si se emitió como una directriz, si iba a ser de acatamiento obligatorio, no iba a ser obligatorio, vuelve a ser obligatorio, entonces no hubo retroceso por ese lado, lo que pasa es que hay un tema de principio y legalidad con el que hay que tener cuidado, por un decreto yo no puedo a regular temas de carácter privado, a menos que una ley me lo faculte, por ejemplo en el caso la ley de teletrabajo que le da el Ministerio de Trabajo la facultad de reglamentar, eso es porque la ley le dio la facultad, pero yo no puedo como Ministerio llegar e inventarme la facultad, entonces por eso que aunque quisiéramos verdad hay un tema ahí legal con el que no podemos, la contrapropuesta que les iba a ser es que me parece que antes de ir a consultar esto con los sectores nosotros debemos de revisarlo

como Consejo, es decir nosotros deberíamos ver las observaciones que hace la gente de la inspección, nosotros analizarlas con los mismo que se trabajó la guía y tener un criterio de esos equipos “mirá esto sí”, y ya una vez que hacemos eso, porque puede ser que nosotros mismo digamos no “mirá aquí tiene razón la inspección pero aquí no”, y tal vez ahí más bien vamos a consultar con diferentes sectores porque por ejemplo yo al menos yo desde mi punto de vista yo no veo nada ilegal en lo que es la parte de los 3 meses de no tener mi respuesta y que haya una instancia a que acudir y que sea acá, después comparto plenamente el tema de trabajo doméstico o sea que se hace trabajo doméstico ahí cuando es la parte digamos del sector público, la parte obligatoria y la otra parte no, entonces por lo menos habría que analizarlo, ¡ojo! Eso está en la guía vigente, eso no es una propuesta, entonces más bien lo que usted dice es un argumento para decir que efecto tenemos que revisar cosas verdad, si lo que yo propongo es que nosotros hagamos una revisión primero en seno del Consejo con los mismos equipos que con los cuales se trabajó ésta guía, que tengo entendido es una comisión de trabajo -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Existe todavía, existe la comisión de factores psicosociales. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Perfecto, entonces más bien yo lo que haría es primero remitir la solicitud a este equipo, luego nosotros lo revisamos, lo discutimos ampliamente, y una vez que hacemos eso ya lo pasamos a los expertos porque yo creo que nosotros como órgano colegiado tenemos que tener un criterio al respecto a la solicitud antes de pasarlo, y ya por el fondo digamos si hay algunas que sí creo que ya no son, sobre todo con el otro artículo y es que al menos en el sector público si hay diferentes criterios de la procuraduría general de la república que dice que el órgano director tiene que ser conformado por quien ostenta la potestad disciplinaria y ojo, vámonos un momento al, que ya me estoy poniendo ahí un poco legalista, ojo lo que dice ahí verdad, dice “comisión investigadora de la denuncia de acoso laboral u órgano director”, con ese hay un problema, ahí dice “órgano director”, el órgano director siempre por ley tiene que pertenecer a quien ostenta la potestad disciplinaria, yo no le puedo ceder la potestad disciplinaria a la dirección de inspección por decirlo así, eso sería completamente contrario a la ley general de administración pública por el caso del sector público, entonces ese tema creo que yo, hay que revisarlo con cuidado porque

si hay ahí cierta razón de la inspección porque a diferencia del artículo anterior que era un tema de manual de procedimientos que yo no comporta, diay si el manual de procedimientos no lo incluí incluyámoslo, si es rama de rango menor si es ley, sino ponemos por decreto si es por la ley, más bien ésta me parece un poquito más delicada, pero las anteriores se requiere que lo analicemos bien y que primero pase por la comisión verdad. -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Muy en línea con lo que conté, yo no participé de la sesión de abril donde se estuvo abordando este tema, y entonces previo a poder dar un criterio, yo si iba a solicitar que se me hiciera entrega de la documentación, de los criterios que emitieron en la parte constructiva, e incluso el documento completo para poder analizarlo y revisarlo, entonces estaríamos de acuerdo. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Tal vez ahí también otro punto que voy a solicitar la aclaración de don Erick Briones, porque dentro de la sesión que yo tuve con él era que el problema de modificar el manual de procedimientos era porque había salido como un decreto ejecutivo según lo que yo había entiendo, y por eso era que no se podía hacer esa modificación y entonces ahí sí estaba sobre la guía, y de ahí vino que eso no se podía modificar, pero igualmente eso se los voy a traer por escrito porque eso no lo pusieron en la nota, pero si me lo comunicaron en una de las sesiones que tuvimos, para que ustedes lo tengan por ahí. --

Sr. Alexander Astorga Monge: Utilizando la palabra nuevamente, si ese es el caso eso también hay forma de resolverlo verdad, porque la guía bien, bien puede plantear a un cierto ideal, por decirlo así en ciertos aspectos verdad que se someta al poder ejecutivo para que se haga los ajustes de manera de procedimientos, creo que es importante verificar en qué nivel normativo está el manual de procedimientos verdad, porque mientras no sea ley del Poder Ejecutivo poder modificarlo verdad, entonces, ahora bien, hay que analizar otros aspectos verdad, no es lo mismo que yo le diga “no está en el manual de procedimientos” a que yo diga a que yo le diga “no es que esto atenta”, por ejemplo como lo vimos ahorita con violentar la potestad disciplinaria de la administración que está en la administración pública y ahí es un tema legal no un tema de procedimiento o que yo diga es que “no, es que realmente yo no puedo en meterme en una relación obrero/patronal en una situación o en un supuesto específico, y eso hay que analizarlo más a fondo, entonces



yo recalco mi o reitero mi propuesta de acuerdo que sería básicamente someter a esto primero a la comisión, que se llama comisión de -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: De factores psicosociales. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Comisión de factores psicosociales para que analicen la solicitud de la Dirección Nacional de Inspección, una vez que tengamos el criterio que nos den o su propuesta la analizamos acá o la discutimos y ahí veríamos cuál fue la siguiente acción, entonces a favor y en firme. ---

ACUERDO N°005-2023: Se llega al acuerdo de someter a esto primero a la comisión de factores psicosociales para que analicen la solicitud de la Dirección Nacional de Inspección, una vez que tengamos el criterio que nos den o su propuesta la analizamos acá o la discutimos y ahí veríamos cuál fue la siguiente acción. 6 votos a favor. Por mayoría de los presentes. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Ok damos por cerrado éste punto. -----

ARTÍCULO 2: Cambio en redacción de tiempos del Reglamento de Salas de Lactancia. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Y seguimos con el siguiente que sería cambio en la redacción de tiempo del reglamento de las salas de lactancia acá entiendo que hay una propuesta de ajustes verdad que hacer, entonces más bien le doy la palabra a Alejandra para que nos explique. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Este reglamento salas de lactancia ya ha estado varias veces acá en sesión, la última solicitud que tuvimos verdad de junta directiva y acuerdo fue que revisáramos la parte de tiempos verdad y plazos que están en el artículo 7, ahí se había establecido 10 días hábiles para otorgar el visto bueno y talvez para poner en contexto, nosotros según la modificación que hubo del artículo 100 ahora vamos a tener que dar un visto bueno a las salas de lactancia verdad como Consejo de Salud Ocupacional, y a parte de esos se hicieron algunas modificaciones como la cantidad de mujeres verdad que se van a requerir, bueno ahora no es una cantidad de mujeres específicamente sino en estado de lactancia a partir de una mujer, tiene que existir y se debe enviar al Consejo la aprobación de la instalación de dicha sala, como les decía se había propuesto un plazo de 10 días para dar esa aprobación, sin embargo se solicitó que se diera una revisión porque parecía que era un tiempo muy corto verdad, principalmente por el tema del poco



personal que tenemos nosotros en el Consejo de Salud Ocupacional, revisando este punto de solicitud con la comisión que maneja el reglamento y con el asesor legal en ese momento que era Gabriel Zelada se establece una nueva propuesta, en esa nueva propuesta se establece en 15 día hábiles para dar ese visto bueno, revisando lo que se solicite es algo que se puede revisar rápidamente entonces se alarga un plazo 15 días, también se hablaba con la palabra que decía para “resolver” era la palabra que estaba verdad, no estaba muy de acuerdo con la palabra “resolver”, entonces en sí el artículo se estaría quedando “la dirección del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social analizará la documentación aportada y dará curso dentro del plazo de 15 días hábiles para otorgar el visto bueno de las salas de lactancia, visto bueno permanecerá vigente mientras existan trabajadoras en periodo de lactancia o la sala se mantenga de manera permanente por decisión de la persona empleadora, si la persona empleadora decide cerrar la sala de lactancia y vuelve a presentarse en el centro de trabajo una mujer en periodo de lactancia o cambia la ubicación de la sala deberá gestionar el visto bueno nuevamente” -----

Sr. Alexander Astorga Monge: ¿Hay más cambios? -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: No, solo ese, lo que usted me había consultado lo del transitorio ya estaba incluido fue que yo no me acordaba; el transitorio único dice “las disposiciones establecidas en el presente reglamento para salas de lactancia en los centros de trabajo deberán ser implementadas dentro de un plazo no mayor a 12 meses, contando a partir de la entrada en vigencia del presente decreto” -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Ok, perfecto. -----

Sr. Walter Castro Mora: Nada más Alejandra sí que esa fue la inquietud la vez pasada, y yo vuelvo a hacer la pregunta, ¿15 días ustedes consideran que son suficientes verdad?, pero si ustedes lo consideran por mí no hay ningún problema. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí, talvez dándole respuesta a don Walter, ya fue revisa en el equipo y están de acuerdo con que sean 15 días. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Es importante que son 15 días hábiles, no naturales, entonces en términos prácticos digamos que es un poquito más de tiempo, lo otro, bueno yo no había estado en la discusión, pero

me parece muy atinada la recomendación de haber cambiado la palabra “resolver”, por la palabra “otorgada”, si uno aplica estrictamente, y ya van viendo que soy abogado, que se me sale lo legalista y cada vez que yo pongo la palabra “resolver” eso inmediatamente me hace referencia a sacar una resolución y es mucho más trabajo que un simple visto bueno, entonces eso va a agilizar bastante el proceso ahora que ahí diga otorgar, porque ya emitir una resolución administrativa ya conlleva todo proceso distinto verdad a nivel legal, entonces me parece muy atinado ese cambio, y digamos yo ya tomando en cuenta eso, yo si tenía una duda que le externé a Alejandra que era con el tema de un plazo transitorio para la aplicación, pero ya vi que ya está, y eso me parece muy bien, la duda era por cuanto, como una aplicación de que ya no había una cantidad mínima de mujeres, sino que ahora es cuando ya hay una mujer, al menos en etapa de lactancia ya se tiene que dar, entonces naturalmente si era una empresa que ya tenía las salas de lactancia al menos la sala de lactancia, todo bien, pero si es una empresa que tenía muy poquitas mujeres y por ende no tenía la sala de lactancia diay obviamente necesita un plazo prudencial para poder ya habilitar al menos un espacio con los requisitos que establece en el reglamento, entonces me parece que quedó muy bien, don Olman ¿no sé si pudo ver la redacción como quedó? -----

Sr. Olman Chinchilla Hernández: ¿De los 15 días? -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Sí. -----

Sr. Olman Chinchilla Hernández: Sí, la palabra “otorgar” en lugar de “resolver” sí estoy de acuerdo. ----

Sr. Alexander Astorga Monge: Se aprueba el ajuste y me parece que ya eso queda para enviar la MEIC, perfecto. -----

ACUERDO N°006-2023: Se acuerda la aprobación a Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los Centros de Trabajo para ser trasladado al MEIC. Se aprueba en firme. 6 votos a favor por unanimidad. -----

ARTÍCULO 3: Informe de temas pendientes de ver en sesión para agendar posibles extraordinarias.

Sr. Alexander Astorga Monge: El siguiente punto es el tema de informes pendientes de ver en sesión para brindar posibles extraordinarias y es que si yo estuve revisando con Alejandra y si tenemos varios temillas

verdad, creo yo que muchos se deben también a mi nombramiento verdad, el cambio que hubo, y también que antes de darse mi nombramiento hubo una etapa donde no se dio sesionando, entonces en términos prácticos me dijo Alejandra que son aproximadamente cinco sesiones que por diferentes razones no se han podido realizar y es importante ponernos al día, entonces yo traía una propuesta de hacer una serie de sesiones extraordinarias para ponernos al día, dentro de los temas pendientes que tenemos está: el asunto de la póliza por veneno de serpientes, el sello SIRE SOL, el criterio sobre pólizas de riesgos de trabajo, guía de pausas activas y bueno al general hay, aquí al menos tenemos 11 temas pendientes que tenemos por ahí, entonces mi propuesta es que al menos durante las siguientes semanas comencemos a sesionar una vez adicional a la semana verdad, entonces serían por unos 5 o 6 días de sesiones extraordinarias si ustedes lo tienen ahí, igual podemos conversarlo a ver cuál sería la propuesta, pero si estamos con bastante trabajo en mi interés, y bueno don Olman que me lo topé en el Consejo Superior de Trabajo me dijo “pucha es que tenemos bastante trabajo ahí”, y a mí sí me parece importante que lo saquemos adelante y nos pongamos al día, son temas muy muy importantes tanto para el sector empleador como para el sector de los trabajadores, entonces más bien abro la discusión a ver qué opinan, tratemos de definir una agenda de sesiones si es posible. -----

Sra. Tatiana Herrera Arroyo: Una consulta, ¿seguidas? -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: No, solamente podemos hacer 2 por mes extraordinaria, y una ordinaria y una extraordinaria por semana. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Correcto, si yo coordinaría con el tema de los espacios, si me gustaría que me digan “vea si preferiblemente”, yo sé que al menos jueves y don Olman jueves, si nos toca en la misma semana del Consejo Superior de trabajo estamos mal, talvez como es de semana por medio deberíamos ajustarnos verdad, pero yo suplo a don Andrés ahí, pero talvez que si usted decirme como que día es como el que maso menos se les acomoda. -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Talvez ahí el tema sería que los martes y los miércoles de hecho hay sesión de junta directiva del INS, me corresponde participar en una de ellas, puede ser que sí, puede ser que no, incluso



si me tocara un miércoles necesariamente me tendría que ausentar del Consejo y preferiblemente los jueves me quedaría bastante bien, los lunes no tengo ningún problema. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Y si hacemos así, ¿quiénes lunes?, y que gane la mayoría. -----

En buena teoría no podemos, a menos eso ya nosotros tenemos un criterio, a menos que exista una urgencia verdad que uno pueda postergar o una razón digamos climática o algo así que impida que se pueda realizar.

Sr. Alexander Astorga Monge: Ok, a mí me parece lunes también, salvo que yo tenga Consejo de Salarios, que no es siempre, porque ahora tengo que ir también hasta el 23 tengo que ir a presentar la propuesta a la administración, a mí me parece el lunes bien, además que el lunes el ministro está en junta directiva, a mí me parece que podemos ajustarlo los lunes y ya cronograma lo hacemos nosotros, después del acuerdo podría ir en 2 sentidos, si en efecto por una serie de al menos 5 sesiones extraordinarias, obviamente apegándonos a la normativa y nosotros le estaríamos enviado el cronograma para que lo tengamos ahí y ya todos podamos organizarnos con los compromisos. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: ¿Pero si quedamos entonces lunes?, extraordinaria lunes. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Queda aprobado el acuerdo, y con esto finalizamos con este punto. -----

Sr. Walter Castro Mora: Disculpe ahí nada más, ¿para la sesión esa la extraordinaria, qué puntos vamos a ver? -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Ok, muy importante. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Yo creo que lo ideal sería que eso quede en la propuesta de cronograma que vamos a enviar verdad, porque creo yo que sería bueno que nos sentemos a revisar que temas están más maduros verdad para que sean lo más provechosos posibles, que temas que ojalá estén un poquillo ahí en proceso, entonces talvez nada más ahí, dentro del acuerdo que la propuesta que nombraron venga con los temas que serían en extraordinarias. -----

ACUERDO N°007-2023: Se acuerda realizar sesiones extraordinarias dos lunes por mes según permite reglamento Interno del Consejo de Salud Ocupacional, para atender los puntos pendientes de las sesiones atrasadas. 6 votos a favor. Se aprueba en firme por unanimidad. -----



CAPÍTULO VI. Informes de las Comisiones. -----

No hay. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Ok en cuanto a informes de las comisiones no tenemos. -----

CAPÍTULO VII. Asuntos Financieros. -----

No hay. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: En asuntos financieros no tenemos. -----

CAPÍTULO VIII. Mociones y sugerencias. -----

No hay. -----

CAPÍTULO IX. Asuntos varios. -----

No hay. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Bueno asuntos varios, de mi parte no tengo más que agradecerles por hoy creo que la sacamos bastante bien y yo espero tener una tónica como ésta en adelante, bastante fluido el proceso de cada sesión, no sé si alguien más quiere decir algunas palabras. -----

En ese caso al ser las 17:42 horas cerramos la sesión. -----

Al ser las diecisiete y cuarenta y dos minutos sin más asuntos por conocer se levanta la sesión.

X

Alexander Astorga Monge
Presidente

X

Alejandra Chaves Fernández
Secretaria