



ACTA SESIÓN ORDINARIA N°035-2022 -----

Acta número treinta y cinco de la sesión ordinaria celebrada de forma virtual por el Consejo de Salud Ocupacional a las dieciséis horas y treinta y uno minutos del miércoles 09 de noviembre del año dos mil veintidós, presidida por la Dra. Patricia Redondo Escalante, representante de la Caja Costarricense del Seguro Social; con la asistencia de los siguientes miembros: Dra. D'Ángela Esquivel Pereira, representante del Instituto Nacional de Seguros; Laura Rivera Castrillo representante de los trabajadores, Sr. Walter Castro Mora y Sr. Sergio Laprade Coto, representantes del sector patronal y Sra. Alejandra Chaves Fernández, Directora Ejecutiva y Secretaría Técnica del Consejo.-----

Con la ausencia justificada del Sr. Walter Villalobos Fernández, viceministro de Trabajo; Dr. Alexei Carrillo Villegas, viceministro de Salud y el Sr. Olman Chinchilla Hernández, representante de los trabajadores. -----

Invitado: José Daniel Durán Artavia. -----

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

ARTÍCULO 1: Lectura y discusión del Orden del Día de la sesión ordinaria N°035-2022 correspondiente al miércoles 09 de noviembre del 2022. -----

ACUERDO N°001-2022: Se aprueba el Orden del Día de la sesión ordinaria N°035-2022 correspondiente al 09 de noviembre del 2022. 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°033-2022 correspondiente al miércoles 26 de octubre del 2022. -----

ACUERDO N°002-2022: Se aprueba el Acta de la sesión ordinaria N°033-2022 del miércoles 26 de octubre del 2022. 4 votos a favor. El Sr. Sergio Laprade Coto se abstiene de votar. -----

CAPÍTULO III. Audiencias: -----

No hay. -----

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



ARTÍCULO 1: Traslado de oficio por parte del ministro Luis Paulino Mora Lizano ANEP-UDO-0683-2022-MTSS-Inspecciones Cárceles. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Se lee el oficio ANEP-UDO-0683-2022. Esta fue la última nota que le llegó a don Luis Paulino sobre este tema, pero ya nosotros habíamos enviado por un acuerdo de Junta Directiva un oficio solicitándole a la oficina de Salud Ocupacional el Organismo de Investigación Judicial los estudios no sé si lo recuerdan, que ya se había quedado un acuerdo y ellos ya nos contestaron a nosotros lo siguiente: (Se lee el oficio PJ-DGH-SSO-2121-2022 en respuesta al oficio N°CSO-DE-OF-180-2022). Entones lo traemos a sesión para que ustedes lo valoren ya que don Luis Paulino está solicitando una respuesta de seguimiento si ustedes deciden hacer un tipo de solicitud más al poder judicial o si hacemos una respuesta directamente a don Luis Paulino sobre el tema que ya nosotros habíamos enviado, yo a él ya le envié las dos notas, pero queríamos saber si por parte del consejo querían hacer alguna respuesta ya que ellos indican que no se han hecho gestiones a pesar de las notas enviadas. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Una consulta Alejandra: ¿Ellos anexaron ese estudio de condiciones de Salud Ocupacional? -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: No, el estudio que ellos dicen que se había hecho en su momento eso no lo mandaron, nada más dijeron estaban en el trámite del documento para respondernos lo que nosotros solicitamos. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Ya nosotros hicimos la gestión, pero sí creo que hay que insistirle en el envío de los estudios que se les había pedido desde un principio como para y ponerle copia, ahora creo que la nota va dirigida a don Luis Paulino que eso es lo otro que yo pienso que el que debería dar respuesta es don Luis Paulino, si en consejo quiere hacer algo nosotros lo que tenemos que hacer es esperar para ver los estudios para que lo analicen los técnicos que todo empieza por ahí. -----

Sr. Walter Castro Mora: Yo por mi parte ahí si le mandaría una nota a don Paulino con lo que ya se comentó porque hay dos aspectos ahí, un tema de Salud Ocupacional y hay un tema de normativa laboral que no nos corresponde, son dos temas que él debería tratar, nosotros vamos a tratar lo que nos corresponde en Salud Ocupacional, pero el asunto que establecieron ellos y las violaciones que supuestamente se están



ando, eso es un asunto desde la normativa laboral el incumplimiento de lo que establece el código de trabajo, yo en lo personal por parte de nosotros se lo dirigimos a don Luis Paulino y que él a la vez se lo haga llegar a los interesados. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Yo pienso que se le debe de dar una respuesta a don Luis Paulino en lo que ya hicimos desde el consejo y eso que acaba de decir don Walter, que se le tiene que decir a don Luis Paulino que esa solicitud de la ANEP tiene dos connotaciones uno de la parte de Salud Ocupacional de las condiciones de trabajo y el otro que tiene que ser abordado por relaciones laborales, entonces la respuesta sería en ese sentido y yo también solicitaría en otro oficio al Poder Judicial que nos remitan el estudio para poder ser analizado porque nos dicen que ya fue atendido pero no sabemos que es lo que dice en qué condiciones están como para dar una respuesta. -----

ACUERDO N°003-2022: Se aprueba crear dos oficios en respuesta al oficio ANEP-UDO-0683-2022-MTSS-Inspecciones Cárceles, uno en respuesta el ministro Luis Paulino para el tema laboral y otro para solicitar el estudio realizado en el tema de Salud Ocupacional al Organismo de Investigación Judicial. 4 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

CAPÍTULO V. Informes Ordinarios. -----

5.1 Informes de la Presidencia. -----

No hay. -----

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

ARTÍCULO 1: Criterio sobre el texto dictaminado Exp.20 873 actualizado. LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO. --

Dra. Patricia Redondo Escalante: Como ya les había adelantado y como Alejandra les dijo la semana pasada no hubo reunión y había que enviar este criterio la semana pasada, entonces Alejandra nos va a informar que pasó como se envió o si se contestó o no. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: En realidad hicimos la consulta y nos dijeron que nos iban a dar el plazo para que lo enviáramos inmediatamente terminara la sesión y quedara aprobado el criterio por parte



de Junta Directiva, básicamente nos daban el plazo para llegar a la sesión y pudiéramos hacer la respuesta a penas se terminara. Aquí ya tenemos a José Daniel. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Se lee el artículo 3. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Doctora yo no estoy de acuerdo en poner eso debería quedar nada más en forma sistemática como venía redactado ya eso lo habían venido viendo en otra comisión de alto nivel y eso ya es cambiar un poco ahí la redacción del artículo. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: ¿Agregarle esto de un solo acto? -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Es que se está hablando de acoso laboral y ahora meten violencia ahí nada tiene que ver esto una cosa con la otra. -----

Sra. D'Ángela Esquivel Pereira: Es que tengo la duda donde dice un solo evento no será considerado como acoso laboral digamos que hasta ahí yo voy clara pero ya la parte aunque sí puede constituir violencia laboral yo creo que puede tener una tendencia a confundir un poquito porque entonces si es violencia o no es violencia, esa parte es la que tal vez confunde para mi incluso dejarle por ejemplo un solo evento no será considerado acoso laboral que me parece que eso no estaría mal porque es reiterar que tiene que haber cierto criterios o ciertas conductas pero no sé si esa parte de la violencia laboral tiende a confundir y ya la violencia es otro tema. -----

Sra. Laura Rivera Castrillo: Yo más bien pienso distinto, yo creo que si se va a mencionar que un solo hecho no es catalogado acoso laboral, pues hay que aclarar que más bien puede ser un acto de violencia si no se va a poner del todo se deja como estaba y no se pone nada pero sino más bien eso es aclarar a cualquier persona que lo lea que eso se considera un acto de violencia entonces ese sería mi criterio. -----

Sr. Walter Castro Mora: Por mi parte me quedaría con esa redacción que están recomendando, pero no la de un solo evento, sino que ahí lo menciona sistemática y reiterada para mi tiene que tener suficiente evidencia no solo con hacer ojitos, si no tiene que ser reiterado y prologado en el tiempo. Yo sí me quedo con la redacción primera. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Yo pienso que al decir forma sistemática y reiterada ya está incluyendo que no es una única vez y que no todo acto que yo pueda considerar que es acoso es violencia, no



necesariamente tiene que ser considerado como violencia, porque puede ser otro tipo de acción que no se llegue a calificar como violencia también, entonces yo me quedaría con la redacción como está, tendríamos que votar nuevamente. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Se lee el artículo 5. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Yo pondría que son actividades propias de la empresa porque si yo no quiero invitar a alguien fuera de mi horario laboral eso sí sería una decisión propia y debería quedar claro. -----

Sra. D'Ángela Esquivel Pereira: Tengo una consulta aquí, es que también esa parte de las actividades sociales no sé si se estarán refiriendo por ejemplo a que cumplió años D'Ángela entonces le compramos un queque y eso es una actividad social dentro de la jornada laboral porque D'Ángela cumplió años, entonces yo no le dije a José Daniel que le fuera a cantar cumpleaños a D'Ángela. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Yo entiendo que es en este sentido, celebremos el día del niño e invito a todos los de la unidad menos a uno, entonces eso que dice Sergio participar en las actividades sociales durante la jornada no es que yo voy a invitar a alguien afuera es lo que yo hago dentro de la jornada, pero tampoco veo mal que pueda agregar eso que dice Sergio. -----

Sra. Laura Rivera Castrillo: Igual yo lo veo ahí claro se está indicando que es en la jornada laboral y no se está refiriendo por ejemplo a que yo organice una cena después de la jornada o un fin de semana cuando no hay horario hábil, entonces yo lo veo bastante claro. -----

Sra. D'Ángela Esquivel Pereira: Yo lo veo claro también porque dice durante la jornada laboral es en el momento desde que el evento se da dentro de la jornada laboral. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Yo pondría actividades dentro de la jornada laboral le quitaría sociales. -----

Sra. Laura Rivera Castrillo: No se está refiriendo a que una persona se excluya de una reunión laboral o de una capacitación laboral o de una actividad laboral si no de una actividad social en jornada laboral. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Ese punto de las reuniones está más arriba, están es este mismo artículo, pero en el inciso 1. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: ¿Como lo ves Sergio? -----



Sr. Sergio Laprade Coto: Esta bien si lo tiene claro, a mi lo que me preocupa son las interpretaciones que la gente anda buscando por donde irse, pero si lo tienen claro, yo me sentiría más cómodo con eso, pero, en fin. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Y así aparece Sergio en todos los documentos a nivel internacional cuando se habla de acoso. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Se lee lo referente a Acoso Personal. -----

Sr. Walter Castro Mora: ¿José Daniel, así como usted lo está presentando eso es acoso? Eso es violencia para mí, o sea ya se sale de lo, una herramienta y todo ya se sale el código lo establece y el código lo sanciona, digo yo desde el punto de vista laboral. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: La idea de esta ley es hacer objetivo todo eso es visualizarlo, entonces igual esta conducta está en la guía del consejo está, entonces nosotros lo recomendamos la vez anterior a demás también se recomendó incluirlo y ellos pues no lo incluyeron, no se sabe si lo valoraron o no porque no explican, nada más viene esto. Si usted ve por ejemplo los otros incisos de este mismo artículo van en la misma línea. -----

Sr. Walter Castro Mora: Pero aquí estamos hablando de objetos, y aquí aplicaría lo que usted sabe ya eso es destrucción de pertenencias de la empresa, destrucción de la institución, herramientas de trabajo, así es como lo veo yo. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Aquí por ejemplo es que yo le corte el cable de la computadora, porque eso pasa, porque un día le corto un cable a la computadora y al día siguiente le rayé el escritorio, al día siguiente le quebré la ventana. -----

Sr. Walter Castro Mora: Es que eso ya no es acoso, eso ya está fuera de. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Todo es acoso, si usted logra encajar esa conducta dentro del ciclo del acoso individualmente se forma por una serie de eventos de violencia. Todos los eventos de acoso son de violencia. -----

Sr. Walter Castro Mora: Pero a mí la empresa no va a despedirme por acoso, a mí me van a despedir por destrucción de los bienes de la empresa, es que eso es lo que yo entiendo porque en el momento en que yo



corto la línea telefónica, corto el cable de red o le tiro agua al teclado eso ya no va como acoso, eso justifica para que me despidan. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Pero eso es la intención con que yo lo hago, don Walter no sé si le queda claro, pero eso es con la intención con que yo lo hago si yo quiero dañar la computadora, pero el daño se lo estoy haciendo a la empresa es diferente que si yo hago el daño de cortar el cable para que el compañero no pueda trabajar, es la intención con la que yo lo hago. -----

Sr. Walter Castro Mora: Correcto, si ustedes están de acuerdo yo estoy de acuerdo no hay ningún problema lo único que si yo veo es que eso enmarca en otro sistema de sanción no en esa área que estamos viendo porque el artículo que José Daniel nos leyó, ahí está marcado todos esos actos de violencia, pero aquí propiamente en dañar instrumentos de trabajo en donde la legislación es clara en eso, es despido sin responsabilidad patronal, ¿cierto o no José Daniel? Eso es claro, pero si ustedes están de acuerdo no hay ningún problema, pero para mí eso aplica y la severidad debe ir en otro sentido. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Yo pienso igual, para mí eso es violencia o daño al equipo de la empresa; la vez pasada yo creo que no aprobé esto no recuerdo, pero yo si no estaría de acuerdo en incluirlo. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Tal vez ahí como aporte a veces si como dice don Walter este tipo de acciones estarían penadas por un tema de daño a la empresa, pero qué tal si lo hace el jefe, entonces nadie se va a dar cuenta para que lo puedan penalizar por daño a la empresa, pero si va a servir para que un trabajador pueda meterlo en el estudio para determinar que tenía un ciclo de acoso entonces por ahí es que sea importante la inclusión. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Yo abogo por que hemos trabajado bastante esto e insisto que esta es la intención porque en el código de trabajo lo que dice que yo no puedo destruir lo mío si yo destruyo la computadora para no trabajar para decir que está mala y no trabajar yo ahí sí, pero cuando yo se lo hago a un compañero es con la intención que yo lo hago, no es lo mismo que yo destruya la mesa o lo que sea que va a afectar que yo ejecute mi trabajo que yo se lo haga con la intención de dañar al compañero. Yo por lo menos estaría de acuerdo, pero el compañero Sergio y Walter en qué quedamos en que no están de acuerdo



con que lo incluyamos del todo. Entonces quedamos tres personas a favor de aprobarlo y dos personas en contra. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Se continua con la lectura de los artículos. -----

Sr. Walter Castro Mora: Pero José Daniel, ¿eso nos corresponde a nosotros? Eso no es como dice usted una doctrina o un proceso legal, o sea va dirigido a los patronos, yo lo digo no porque quiera sino porque tenemos que tener esto bien definido, esto llega ahí y está en sesiones ya le han hecho cambios y cuanta cosa hay entonces para dedicarnos a los que nos corresponde a nosotros. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Es que, así como nosotros definimos que es acoso, estamos definiendo que no es desde el punto de vista de los riesgos psicosociales, que conductas no constituyen riesgo de acoso entonces aquí más bien estamos abogando a favor del patrono en aquellas conductas que son propias y que nosotros consideramos que no constituye el acoso, en este caso lo que estamos abogando es porque ya es repetitivo, ya está en el inciso a y lo estamos excluyendo no es que no está contemplado es reiterativo o sea ya está contemplado en el inciso a pero aquí estamos como complicando más la cancha de alguna manera porque al utilizar una palabra en latín y que ya esté contemplado queremos aclarar ese punto. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: ¿Conforme don Walter? -----

Sr. Walter Castro Mora: La verdad no, yo eso se lo dejaría a las comisiones las que están ahorita por parte de UCCAEP, por parte de los sindicatos o sea todas las comisiones que están con el documento. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Es que este apartado es todo un apartado en donde define lo que no es acoso y que, si nos corresponde a nosotros desde el punto de vista de riesgo psicosocial, entonces por eso es que está contemplado aquí porque es parte de los riesgos psicosociales. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Creo que está bien, es un tema que no nos compete que este repetido o no, no tiene que ver con salud ocupacional y eso es una decisión que tendrán que sacar las comisiones y los diputados a mí no me molesta que quede, pero si se va poner algo sería hacer el señalamiento, pero no recomendaría, es una decisión que no nos compete a nosotros. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: ¿Por ser de competencia legal, dicen ustedes? -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Es correcto doctora. -----



Sra. Laura Rivera Castrillo: Yo no veo que haya alguna afectación seria, pero me iría en el hecho de la palabra en latín que el abogado nos está recomendando que lo prudente es que no se utilice en ese tipo de documentos, entonces por lo cual estaría de acuerdo en la observación. -----

Sra. D'Ángela Esquivel Pereira: Yo voy en la misma línea que don Walter y don Sergio. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Se lee el artículo 7. -----

Sr. Walter Castro Mora: José Daniel la parte anónima no es válida justamente en esta ley, ¿por qué? Porque establece ahí como afectado viene mi nombre y toda la serie de cosas y todo de acuerdo al procedimiento de la ley nada más a mí me llama la atención esa parte confidencial, ¿Cómo se desarrollaría? Porque yo de ante mano ya voy a tener que presentar una denuncia a recursos humanos con mi nombre y todo. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Confidencial no quiere decir anónimo, confidencial quiere decir que el órgano investigador no puede revelar la información. -----

Sr. Walter Castro Mora: Y eso es por ética también y puedo demandar y todo, eso definitivamente. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Sí, digamos todo es resguardo de la información, por ejemplo, cuando yo voy a enviar un correo, una orden de citación para los testigos o voy a hacer alguna publicación, yo como órgano director no voy a andar diciendo que fulano de tal presentó tales testigos, es la secretaria, etc., eso es confidencial, lo que se trata es de proteger la confidencialidad del proceso, solamente las partes involucradas tengan acceso a él porque si no sería un expediente público porque si no se guarda la confidencialidad cualquier persona podría revisar el expediente, de ahí que llama mucho la atención de que se haya eliminado este principio. -----

Sr. Walter Castro Mora: Así como lo presentaste estaría bien, yo estaría de acuerdo. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Tal vez ahí José Daniel yo le pondría, casos para proteger la integridad personal de las personas involucradas y algún daño a su salud mental, porque el que yo o que la gente ande



hablando de mi porque se enteraron que yo voy de testigo de don Walter por decir algo, eso me puede afectar dependiendo de las fortalezas emocionales que tenga cada persona. -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Podría ser salud mental. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: Proteger la integridad física de las personas, así como su salud mental.

Sr. José Daniel Durán Artavia: Aquí si hay algo que tiene que ver directamente con nosotros. Se lee el artículo de la responsabilidad del patrono y el jerarca. -----

Dra. Patricia Redondo Escalante: ¿Entonces que procede José Daniel con esto? -----

Sr. José Daniel Durán Artavia: Se aprueba el informe con las modificaciones para los artículos tales y tales. -----

ACUERDO N°004-2022: Se aprueba el informe N° ST-AL-CRITT-4-2022 de fecha 25 de octubre del 2022 elaborado por la Secretaría Técnica de este Consejo y aprobó las siguientes observaciones y envió a la Asamblea Legislativa del Criterio sobre el texto dictaminado Exp.20.873 actualizado, LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO. -----

Artículo 5 Conductas que constituyen acoso laboral, inciso 1) Acoso mediante medidas organizativas, acápite a): Se cambió a plural la cantidad de cambios de espacio físico. Esta incorporación del plural no se recomienda, ya que no es trascendente para determinar el acoso la cantidad de veces que se cambie de espacio físico a la persona trabajadora, de manera tal, que es posible con un solo cambio sí se esté dentro del concepto sistemático de acoso, lo importante desde el punto de vista probatorio sería identificar que ese único cambio está dentro del ciclo de acoso sistemático. La redacción en plural cierra determinar ese único cambio como parte del ciclo de acoso laboral. -----

Artículo 5 Conductas que constituyen acoso laboral, inciso 2) Acoso para afectar las relaciones sociales y



comunicación: Se ratifica lo recomendado en el Acuerdo N° 003-2022 en la Sesión Extraordinaria N° 027-2022 del 9 de setiembre del 2022 del CSO y se recomienda agregar dos incisos más que digan: “d. Invisibilidad o ignorar a la persona trabajadora. e. Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.”-----

Artículo 5 Conductas que constituyen acoso laboral, inciso 3) Acoso personal: Se ratifica lo recomendado en el Acuerdo N° 003-2022 en la Sesión Extraordinaria N° 027-2022 del 9 de setiembre del 2022 del CSO y se recomienda agregar un inciso más que diga: “e. Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo asignada a la persona trabajadora.”-----

Eliminación del artículo 7 Principios Generales de la anterior versión del Proyecto que anteriormente decía: “ARTÍCULO 7 – Principios generales. Conforman el procedimiento para determinar si se configura acoso laboral, los principios generales del debido proceso, el de defensa, la proporcionalidad, la libertad probatoria, el de confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia.”-----

Desde el punto de vista de los riesgos psicosociales la eliminación de los principios generales que rigen el procedimiento para determinar el acoso laboral no se recomienda ya que no solo orientan todo el proceso, sino que expresamente se está eliminando del principio de confidencialidad que debe resguardar todo lo actuado en estos casos para proteger la integridad personal de las personas involucradas en el proceso con el fin de proteger la salud física y mental de las personas involucradas.-----

Artículo 8 Responsabilidad del Patrono y jerarca, inciso a): El inciso a) se advierte que tiene una redacción confusa, los dos párrafos nuevos dicen lo mismo prácticamente. Este artículo tiene un error de terminología no se llaman “planes de salud ocupacional” el nombre correcto es “programas de salud ocupacional”, de conformidad con el artículo 42 del Decreto Ejecutivo 43432-S del 9 de marzo del 2022 que hace referencia directa la Guía para la elaboración de programas de salud ocupacional del Consejo de Salud Ocupacional, acuerdo No. 2719-2017 de la sesión ordinaria No.1937-2017 del miércoles 8 de febrero del 2017, que se



encuentra en la página WEB: <http://www.cso.go.cr> .-----

Artículo 15 Contenido de la denuncia, inciso c): Este nuevo inciso c) parece ser un error de texto. Se recomienda adicionar al b), siendo la parte final de ese inciso.-----

5 votos a favor, por unanimidad de los presentes. En firme. -----

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

No hay. -----

CAPÍTULO VII. Asuntos Financieros. -----

No hay. -----

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

No hay. -----

CAPÍTULO IX. Asuntos varios. -----

ARTÍCULO 1: Reglamento de Comisiones y oficinas. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Yo quiero preguntar dónde está reglamento de oficinas y comisiones, porque creo que anda por ahí pegado y eso me tiene preocupado, es entre otro montón de reglamentos, que acordémonos que este ya había pasado todas las etapas y creo que hasta consulta pública si mal no recuerdo o falta la consulta pública pero estamos pegados en algo y eso si me preocupa es un reglamento que tiene dos, tres años de estar en redacción y se nos ha hecho muy largo. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Don Sergio, igual que todos los demás reglamentos que andan por ahí y el reglamento interno, el de motos, este de comisiones y oficinas todos están en un listado en el despacho, pero no tenemos ministro y don Luis Paulino no va a dar trámite a muchas cosas hasta que no tenga un nombramiento fijo, ya sea él o se nombre un ministro nuevo. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: Ahora si me preocupa, yo con todo respeto yo haría una carta exhortándolo a que tramite los reglamentos, yo no veo razón para que estén parados sinceramente. -----



Dra. Patricia Redondo Escalante: Yo secundo a Sergio porque ese reglamento, yo les decía la última vez que ya cuando lo aprueben vamos a tener que cambiarlo otra vez, entonces no sé si es pertinente mandarle una nota exhortándonos que por tiempo que tiene por la importancia, que si le puede dar celeridad al trámite.

Sr. Sergio Laprade Coto: En realidad sí, yo creo que sí y este y todos los demás, vea a mí el de motos ustedes saben que no es un reglamento que no me agrada, pero ya pasó y hay que aprobarlo y eso tiene que salir publicado igual, yo no veo razón de veras para que estén pegados en un despacho, con todo respeto. -

Sra. D'Ángela Esquivel Pereira: Iba en la misma línea, indistintamente si esté en firme o no, el ahorita tiene el cargo de ministro y creo que si hay que darle trámite a todas las cositas que estén ahí pendientes, reglamentos o todo lo que esté pendiente ahí que le corresponda a él porque ya es mucho tiempo, se van quedando y como bien estamos comentando como ya se aprueben vamos a tener que revisar otra vez porque ya van a haber muchas cosas distintas, entonces si me parece y estaría de acuerdo en que hagamos una nota exhortando y que se le dé trámite porque no podemos dejar ni este reglamento ni otros que andan por ahí a esperas de que se nombre alguien, si pasa un año interino, entonces un año sin darle trámite no me parece como prudente. -----

Sr. Walter Castro Mora: Yo también estoy de acuerdo, secundo lo que usted dice y después hay reglamentos ahí como los de oficinas, ese va a consulta pública, entonces tiene que ir a consulta pública después tiene que regresar y después cuando nombren a un ministro sino lo nombran a él y nombran a otro vamos a tener que esperar cuatro o cinco meses más y ahí si se comprende más. -----

Sra. Laura Rivera Castrillo: Igual para que quede registrado mi pronunciamiento, si una persona está en un puesto tiene que asumir la responsabilidad que conllevan y más en temas que son prioritarios y pues también estoy de acuerdo con hacer el oficio solicitando que eso se agilice. -----

ACUERDO N°005-2022: Se aprueba la confección de un oficio para el señor ministro en ejercicio



exhortándolo a darle celeridad a todos los trámites de los reglamentos que tenemos pendientes. 5 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. En firme. -----

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

16/12/2022

X

Patricia Redondo Escalante
Vicepresidente

X

Alejandra Chaves Fernández

Alejandra Chaves Fernández
Secretaria
Firmado por: ALEJANDRA CHAVES FERNANDEZ (FIRMA)