



ACTA SESIÓN ORDINARIA CSO N°015-2024 Acta número 015 de la sesión ordinaria celebrada de forma virtual por el Consejo de Salud Ocupacional a las dieciséis horas y cuarenta y un minutos del miércoles 17 de abril del año dos mil veinticuatro, 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 y Sr. Sergio Alvarado Tobar, representantes del sector patronal, Sra. Tatiana Herrera Arroyo, del Ministerio de Salud, Sr. Sidney Viales Fallas, representante del Instituto Nacional de Seguros, Sra. Mariela Córdoba Gómez, representante de la Caja Costarricense del Seguro Social; y la Sra. Alejandra Chaves Fernández, Directora Ejecutiva y Secretaría Técnica del Consejo. -----

Participantes invitados: Sra. Nury Sánchez Aragonés, Trabajadora Social, Área de formación, Divulgación y Promoción del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Sra. Viviana Benavidez, directora de la Dirección de Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. -----

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

ARTÍCULO 1: Lectura y discusión del Orden del Día de la sesión ordinaria N° 015-2024 correspondiente al miércoles 17 de abril del 2024 -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Teniendo cuórum de 8 personas, al ser las dieciséis con cincuenta y tres damos por iniciada la sesión. Iniciamos con la lectura del orden del día de la sesión ordinaria número 015-2024 de hoy miércoles 17 de abril del 2024, la propuesta del orden del día es la siguiente: **CAPÍTULO I.** Lectura y discusión del Orden del Día, **ARTÍCULO 1:** Lectura y discusión del Orden del Día de la sesión ordinaria N° 015-2024 correspondiente al miércoles 17 de abril del 2024, **CAPÍTULO II,** Lectura, aprobación o modificación de actas, no tenemos actas para hoy, **CAPÍTULO III,** audiencias, “presentación de matriz, la versión 2 de la matriz, del sistema de reconocimiento socio laborales (SIRE SOL), categoría: promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora”, **CAPÍTULO IV,** informes de correspondencia, V, informes ordinarios, en el 5.1 tenemos informes de la presidencia, no hay, 5.2 informes



de la Dirección Ejecutiva no hay, CAPÍTULO VI, informes de comisiones, VII, asuntos financieros, VIII, mociones y sugerencias y IX, asuntos varios, ese sería el orden día. Básicamente hoy el punto que tenemos es el tema de SIRE SOL, ese es un tema que la idea era que pudiéramos verlo con calma, es un tema muy importante, entonces por esa razón básicamente es el tema que tenemos para hoy. No sé si alguien tiene algún comentario, observación, sugerencia, moción, veo que no, entonces procedo a someter el orden del día en este momento a votación, entonces tenemos con las dos personas que votaron a voz, damos por aprobado el acuerdo por unanimidad, muchas gracias. -----

ACUERDO N°001-2024: Se aprueba el Orden del Día de la sesión ordinaria N° 015-2024 correspondiente al miércoles 17 de abril del 2024. 8 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

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

No hay. -----

CAPÍTULO III. Audiencias: -----

ARTÍCULO 1: “Presentación de matriz, versión 2 de la matriz. Sistema de reconocimiento socio laborales (SIRE SOL). Categoría: promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora” -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Es para darle audiencia al equipo de Seguridad Social para que nos presente la versión 2 de la matriz del SIRE SOL, en la Categoría: promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora. Entrando en este punto tenemos que autorizar el ingreso del equipo de Seguridad Social, ¿es solo Viviana o es alguien más Alejandra? -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Solo Viviana, que la tengo por lo menos en la convocatoria y a doña Nury como parte del equipo del Consejo de Salud Ocupacional. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Entonces aquí más bien hacemos al contrario, si alguien no está de acuerdo con que ingresen las compañeras, por favor que lo manifieste en este momento, ok, nadie está en desacuerdo, entonces les damos el pase para que ingresen. -----

Bienvenida Vivi y doña Nury, y más bien les damos el espacio para que nos puedan hacer la presentación, y luego tenemos un espacio de dudas. -----



Sra. Alejandra Chaves Fernández: Va a iniciar Viviana Benavidez que es la directora de la Dirección de Seguridad Social del Ministerio, ella va a iniciar con una presentación un poco a detalle para los que son nuevos que no estuvieron en la primera, y también para aclarar un poco a los que sí estuvieron en la primera presentación que se había hecho por parte de Seguridad Social respecto al sello SIRE SOL, y después nos va a estar mostrando doña Nury una presentación donde se explica un poco en la generalidad de la matriz, porque la matriz ya todos la tuvieron para revisión, y la idea sería después de la presentación de doña Nury poder ver observaciones puntuales. -----

Sra. Viviana Benavidez: Buenas tardes a todas y todos, gracias por el espacio para poder exponerles y comentarles o conversar un poco sobre ese sistema tan innovador que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social junto con el apoyo de otras instancias, voy a proyectarles una presentación que resume, que nos va a acompañar en esta exposición para que ustedes puedan también ir visualizando este proceso de una manera más ilustrativa sobre que es el SIRE SOL, que es lo que antecede para que podamos ver la otra parte con doña Nury como bien lo dijo Alejandra. -----

Como bien lo mencionaba Alejandra, agradezco la invitación, soy Viviana Benavidez, directora Nacional de Seguridad Social, es esa dirección del área social del Ministerio se deposita la secretaria técnica especializada en SIRE SOL, que es el sistema en reconocimientos sociolaborales, conocido y lanzado el año pasado como “somos más”, el 31 de octubre del año pasado, del 2023, se lanzó por parte del Ministerio este mecanismo, se oficializó en cuanto ya estamos listos para recibir las postulaciones y vamos a arrancar en febrero, se arrancó en octubre del año pasado como una fecha simbólica que marcaba como este lanzamiento para el Ministerio, este proceso se viene implementando, trabajando desde hace varios años atrás, y logramos dar el banderazo inicial en octubre con su lanzamiento bajo esta marca como “somos más”, y ahora nos encontramos en una etapa un poco más avanzada que ya les voy a explicar a ustedes para que puedan conocer cómo estamos en este momento. -----

¿Por qué nace el SIRE SOL?, y creo que es algo importante que el Consejo lo conozcan a mayor detalle, el SIRE SOL nace como un mecanismo innovador para que el estado pueda atender diferentes obligaciones,



obligaciones internacionales, desde la óptica de las obligaciones para temas laborales, así como temáticas vinculadas a lo que es la esfera internacional de los derechos humanos, ¿en qué sentido?, este compromiso que tiene el Ministerio no solo con sus obligaciones como actor de estado sino también con la vinculación hacia la promoción de los derechos humanos, el empoderamiento, la equidad, la igualdad, la inclusión de las poblaciones en situación de vulnerabilidad como una acción estratégica en los objetivos de desarrollo sostenible, que es éstos que acá nos acompañan en ésta ilustración, el SIRE SOL nace como una forma de impulsar el eje social dentro de las compras públicas estratégicas del estado, y esto ¿por qué?, para equiparar el eje social con el eje económico, el eje ambiental, el eje innovador que tienen las compras públicas, sin embargo, en el proceso que se crea y se implementa vemos que realmente el impacto que puede tener éste mecanismo innovador (innovador en la religión incluso) puede trascender de las compras públicas estratégicas, es decir, no solamente estar vinculado en los actores que son oferentes o proveedores del estado, sino a una amplia variedad de actores vinculados, entonces el espíritu de impulsar este reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es una sumatoria de compromisos, compromisos en todos los derechos humanos, al eje que les comentaba, el eje social, al empoderamiento, a la conducta empresarial responsable, que es una clave vital incluso para ese espacio del órgano colegiado, la equidad, la inclusión, las buenas prácticas laborales y la agenda 20-30, que es la agenda de objetivos de desarrollo sostenible. Este sistema se lanza o se postula mediante un decreto en el 2022, en septiembre, pero logramos ponerlo en práctica en octubre del 2023 como les mencionaba, con 8 categorías específicas, que son las que vemos en pantalla, relacionados específicamente con poblaciones en situación de vulnerabilidad, pero también con temáticas atinentes a la garantía de derechos humanos de las personas trabajadoras, por las prácticas sociolaborales que incentiven aspectos esenciales en cuanto al bienestar, la salud, como en el caso de la categoría que nos traen hoy en ese espacio, que es la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de la personas trabajadora, y que garanticen entonces, no solamente para las poblaciones en situación de vulnerabilidad, sino para todo el entorno laboral un ambiente positivo, constructivo, con buenas prácticas sociolaborales que estén un poco más allá de la normativa básica, es decir, que impulse esa



conducta empresarial responsable o también lo conocemos como “la debida diligencia”; éstas 8 categorías son las que actualmente conforman este universo del sistema de reconocimiento sociolaborales, cada categoría tiene sus propios criterios de conformación para el otorgamiento de los reconocimientos para que la empresa se haga acreedora a esa categoría específicamente. -----

Para el año 2024, que fue el primer año que pusimos en práctica el sistema, donde recibimos postulaciones de las empresas, se arrancó con 4 categorías específicamente, son: trabajo infantil, persona con discapacidad, la homologación del reconocimiento del INAMU y la de persona adulta mayor trabajadora, esas fueron las 4 categorías con las que arrancamos en el 2024, para el 2025 la idea es poder sumar 2 nuevas categorías que se inserten en el sistema, se activen, hasta llegar a completar las 8 y eventualmente si surge más alguna, alguna otra adicional al camino sumarla en este proceso. ¿Cómo impacta ser parte de una o varias categorías?, ¿cuál es la trascendencia de poder impulsar éste reconocimiento?, la empresa como tal, la empresa que se haga acreedora de este reconocimiento, que un reconocimiento gubernamental, tiene una posibilidad muy grande de proyectarse como una empresa que genera un entorno positivo, un entorno saludable hacia sus trabajadores o trabajadoras, y también en entorno de su actividad productiva o incluso en el servicio público, porque puede ser que instituciones públicas se postulen para este reconocimiento que así se prevé. Permite además que esa empresa si tiene una proyección de una actividad comercial donde se brinda un servicio, un producto pueda distinguirse como una empresa acreedora de este reconocimiento en la categoría específica, destacarse por la debida diligencia de los derechos humanos, ¿en qué sentido?, toda empresa, como parte del compromiso que se debería de tener en la debida diligencia, es evaluar y es disminuir el impacto de su actividad o producción en el tema de los derechos humanos de las personas de su entorno laboral, entonces esto permitiría que la empresa esté atendiendo bajo este concepto de la debida diligencia, ese impacto, y promoviendo los derechos humanos en su empresa, en su producción, en su actividad, proyectar un compromiso y una acción afirmativa hacia las buenas prácticas de la conducta empresarial responsable, eso hace que la empresa acreedora de ésta categoría, cual sea, en este caso la de



salud ocupacional que hoy vemos, se pueda proyectar como una empresa comprometida, con esa materia, a partir de este reconocimiento. -----

Ésta ilustración lo que nos trae es como ese efecto del impacto, del momento de visualizar un servicio, un producto, ¿qué quiere decir esto?, que la empresa más allá de generar un impacto interno, también va a tener una proyección, un impacto hacia afuera, hacia el consumidor, esa persona consumidora va a saber que ese producto, ese servicio tiene una acción positiva ¿por qué? porque tiene un reconocimiento especial, otorgado por entidades gubernamentales o estatales, respecto de las buenas prácticas sociolaborales, ¿qué es esto?, también eso se traduce en objetivos de desarrollo sostenible en un consumo sostenible y responsable, esto es muy similar a lo que hoy podríamos ver como marcas, como “ESENCIAL COSTA RICA”, como marcas comprometida con el ambiente, ese tipo de distinciones que el consumidor o la consumidora progresivamente va identificando, son los que generan o incentivan que las empresas puedan comprometerse y a acercarse a los reconocimientos, esa marca distinción, de compromiso son cuestiones que se aprecian desde ahora pero que sabemos que van a generar mayor impacto en el futuro, y en ese punto es donde viene el socio también, que le permite al estado incentivar acciones para cumplir con sus propias obligaciones internacionales; esto es un resumen o una visualización de cómo estamos actualmente en ese proceso a nivel práctico, ¿qué implicaría esto, que una empresa llegue y se postule?, ahorita en el 2024 o bien visualicémoslo para el 2025, eso implicaría que aquella empresa agroexportadora o una empresa que le brinda un servicio tecnológico al estado o una empresa que ya tiene un compromiso propio, por ejemplo, una trasnacional que no necesariamente **17:45** al estado, pero tiene una conciencia, una entidad con la temática “quiero obtener este reconocimiento”, entonces esas empresas, cuales sean los actores, que tenga una proyección hacia el exterior en su giro comercial, una empresa que está frente del estado, o una empresa que no está en esos perfiles, pero tiene un compromiso con la materia, quiera proyectarse, y que quiera entonces formar parte de este reconocimiento sociolaboral que otorga el Ministerio de Trabajo en este caso con diferentes rectorías, que por ejemplo, la rectoría en la temática, sería el Consejo de Salud Ocupacional, en la temática en la categoría que vamos a ver el día de hoy. -----



La marca por decirlo así, la insignia, la distinción con la que fue lanzado el sistema es con el “somos +”, ¿y porque esta valoración?, porque justamente es capturar, entusiasmar, motivar a las empresas a que seamos más en la promoción de los derechos humanos, de la debida diligencia, del empoderamiento, de la integración y salud de las personas trabajadoras, de las personas en situación de vulnerabilidad, de este cúmulo de elementos que veíamos al inicio, ésta es como esta forma de posicionar y de atraer hacia la postulación a las empresas, motivarlas para que se identifiquen en la distinción de que yo soy la empresa, que hago este reconocimiento entonces “somos +”, básicamente es, eso es la identidad, ¿y qué va a permitir esto?, que la empresa que tenga esa distinción se diferencie de aquella que no la tiene, y que incentive a otras a irse sumando progresivamente al proceso, ya sea que la persona que está dentro de los perfiles de oferentes del estado pueda obtener un reconocimiento adicional en el momento de ofertar en una contratación en el pliego de condiciones se reconocería un puntaje adicional, o bien porque la empresa tiene un compromiso independientemente de que sea oferente del estado y al momento en que el Ministerio divulga y proyecta el listado de empresas reconocidas para esa empresa tenga un peso verse en esa lista reflejada como una empresa comprometida con esas buenas prácticas, eso lo hace destacar, como una acción afirmativa, como una empresa responsable, como una empresa inclusiva y de empoderamiento. Éstas son las 4 categorías que les mencionaba que se lanzaron recientemente, fueron con las que iniciamos para este primer proceso de postulaciones y reconocimientos, la de trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, la igualdad, protección e inclusión de la persona con discapacidad trabajadora, igualdad y protección e inclusión de la persona adulta mayor trabajadora y la homologación de las buenas prácticas laborales para la igualdad de género; y aquí hago una pequeña acotación, y es “homologación” a diferente de las otras 3 que ustedes ven que no tiene esa frase, es porque este reconocimiento ya está en manos del INAMU, el INAMU lo ha desarrollado en el 2017 éste reconocimiento de las buenas prácticas, de hecho es bastante conocido, y en este caso lo que el SIRE SOL hace es que el SIRE SOL abre sus puertas, por decirlo así y puede abrigar el reconocimiento al INAMU para homologarlo, es decir, la empresa o la institución se postula ante el INAMU, el INAMU le reconoce esa buena práctica y la empresa puede recibir



la homologación por parte del SIRESO del Ministerio de Trabajo, entonces sale con doble reconocimiento porque ya la buena práctica existe y es entonces abrigada por el sistema propiamente. -----
Les hago una presentación muy rápida para no desgastarles mucho la mente en esta parte que es más técnica, pero es importante que la conozcan, y es cómo se hace la postulación, el proceso está conformado de la siguiente manera; se abre la postulación en febrero, y en febrero, del 01 al 28 de febrero, este año 29 (excepcionalmente), se realiza la postulación de la empresa interesada, se hace la admisibilidad, después de esa admisibilidad, si la empresa tiene el check de esa admisibilidad (que ya les cuento cuáles son los requerimientos), se pasa a una persona evaluadora que es asignada por la institución rectora para que haga esa evaluación de la matriz que ya ustedes vieron, contra las evidencias que aporta la empresa, se le asigna entonces una evaluación, una métrica y obtiene una nota, ¿qué pasa con esa nota?, que con el mínimo de la nota entonces el check es “se recomienda otorgar el reconocimiento” o bien “se deniega” y se le da acompañamiento o asesoramiento para que la empresa pueda implementar y el próximo año se vuelva a apersonar, y posteriormente se hace un informe, los jefes vinculados, en este caso el Ministerio de Trabajo y rectoría firman la resolución del otorgamiento y se hace un acto para otorgarle ese reconocimiento a la persona, es un acto conjunto con las demás empresas acreedoras. La etapa de admisibilidad es importante porque pensaríamos que las empresas pueden llegar a febrero y simplemente se postulan, pues no, tienen que pasar por un abordaje previo para llegar listas a febrero, entre ellos cuáles son los puntos importantes, uno, que la empresa conozca la matriz que se le va a evaluar para que digan “bueno yo estoy preparada en estos aspectos” o “tengo que mejorar éstos” y llegar lista a la postulación, dos, como parte de los criterios de admisibilidad la empresa tiene que presentar un certificado de cumplimiento laboral y esto es parte de la acción que hace la Dirección Nacional de Inspección que es realizar el ciclo exceptivo normal para saber que la empresa está bien, que está con todo al día (normativa básica), se mete al certificado de cumplimiento y con ese check ya se puede apersonar a febrero para postularse, ese certificado si es importante que la empresa lo solicite con antelación, éste año lo hicimos entre noviembre y febrero, pero lo ideal es siempre es el ejercicio de fortalecimiento de nuestra parte, va poder hacer el lanzamiento con mayor antelación, en

este caso en septiembre para que tenga más tiempo las empresas a efecto de presentar el certificado de cumplimiento laboral. Obligaciones básicas de normativa laboral, como estar al día con las obligaciones obrero/patronales, hacendarias y materia en salud ocupacional, que ese espacio es esencial, para el mes de abril, éste mes, estaríamos cerrando el proceso de evaluación de los primeros reconocimientos, éste año tuvimos varias postulaciones y es el primer ejercicio, fue bastante valioso para poder hacer ese primer abordaje y continuar en los otros años insertando nuevas categorías que incluso va ser más atractivo el proceso y realizaremos este año, en el mes de mayo, el primer otorgamiento de reconocimiento de ese sistema y que habrá una empresa, dos o tres o varias con ésta distinción, la idea es obviamente posicionarlo con los actores claves, como en éste caso, éste espacio del órgano colegiado con éste diálogo para poder implementarlo, motivar las empresas, obviamente hacer la mayor divulgación para capturarlos y traerlos a este proceso, incluso a acompañarlos si alguno requiera algún asesoramiento y lograr así entonces que éste sistema se posicione como un mecanismo realmente fuerte a nivel del estado, y obviamente es un impacto positivo para todos, para el estado, para las empresas y para la población en general usuaria o trabajadora. De mi parte esa sería la intervención, si hay alguna duda quedo atenta con todo gusto. -----

Sr. Walter Castro Mora: Una inquietud o varias, pero principalmente una, usted habla de “empresas” nada más, ¿gobierno? -----

Sra. Viviana Benavidez: Sí correcto, las empresas públicas también pueden postularse, así como las empresas del sector privado, es abierto para todos los actores que tengan este impacto de actividad, entonces, esos tres oferentes pueden apersonarse también al proceso. -----

Sr. Walter Castro Mora: En este momento ¿cuántos del sector público han levantado la mano? -----

Sra. Viviana Benavidez: Para este primer proceso don Walter no tuvimos postulantes del sector público, tuvimos uno que intentó hacer el proceso, pero cuando llegó a tocar la puerta le faltaba un requisito y ya no le daba tiempo, entonces se mantiene como interesado para el próximo año apersonarse a este proceso. ----



Sr. Walter Castro Mora: Esa es otra también, me llama mucho la atención de que ponen ustedes fechas, eso no debe de ser un programa continuo, o sea me refiero en el sentido de que antes de febrero tengo que hacer a la postulación, ya en febrero empieza ¿eso tiene un límite nada más?, ¿por qué razón? -----

Sra. Viviana Benavidez: Porque a nivel de decreto se establece este mecanismo y es una práctica en otros procesos, por ejemplo, el del INAMU también, hay un momento por decirlo así, de postulación, porque realmente es un proceso excepcional de trámite voluntario, entonces la administración recibe, abre puertas para recibirlo, cierra el siglo y otorga, ¿por qué?, porque usted delimita el impacto a una vigencia anual, y además ordena, y además también permite a la administración abordarlo cautelosamente en tanto no es un servicio permanente sino que es un proceso especial con un tiempo adecuado para poder dar devolución a ese reconocimiento, entonces eso facilita mucho también tanto la preparación, como la recepción y el abordaje por parte de la administración, entonces a nivel de decreto se estableció éste periodo de postulaciones, y a nivel de administrativo (por decirlo, en general), éste tipo de mecanismos en semejanza con otros, tiene esa misma estructuración, es bajo un momento determinado que se recibe las postulaciones, se aborda, se cierra y entonces se entrega el reconocimiento para una vigencia determinada, es una estructuración propia como para un abordaje ordenado y cauteloso también al proceso. -----

Sr. Walter Castro Mora: Le deseo todo lo mejor, gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Alguien más que tenga alguna consulta u observación para Viviana, perfecto, entonces no sé si más bien le damos la palabra ya a doña Nury. -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Este es un trabajo que realizamos en una comisión, es una comisión integrada por la ingeniera Tatiana Díaz, por Erick Ulloa, Rudy González y mi persona, también participó el asesor legal que conformaban antes el Consejo de Salud Ocupacional, lo hicimos en coordinación con la Dirección Nacional de Seguridad Social y en uno de los ejes participó profesionales de la Dirección Nacional de Seguridad Social, especialistas en recreación laboral y actividad física. Lo que quisimos fue el poder construir ésta categoría especialmente en el tema de salud, bienestar en el ámbito laboral, partiendo de que eran buenas prácticas sociolaborales, pero que van más allá de lo que la ley exige, son esfuerzos



adicionales que hacen las empresas públicas, instituciones y las empresas privadas, la categoría se llama “promoción de la salud, la seguridad y el bienestar”, cada categoría que son cuatro ejes de ésta categoría van a sumar un 100% y el que tenga un 70% se les da el reconocimiento -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Disculpe doña Nury, si está presentando, al menos yo estoy en la primer filmina, no estoy viendo la nueva presentación, y lo veo nada más donde dice “SIRE SOL, categoría”, no sé los demás, pensé que estaba haciendo la introducción, pero parece que sí estaba avanzando verdad. -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Si estoy avanzando. -----

Aquí sí ya hablamos que es más que todo el que sea buenas prácticas que vayan más allá de la ley, la categoría nosotros la dividimos en 4 acciones, y cada una de ellas tiene un porcentaje, cuando la empresa logra un 70% ya puede otorgársele el reconocimiento, y cada unas de estas grandes categorías o grandes casillas (se puede decir), tiene un porcentaje específico, tenemos el 35% que es el más grandes, el amarillo, se refiere a la promoción, atención integral de la salud en forma física y mental, también tenemos con otro 35% la prevención de lesiones musculo esqueléticas y el fomento de la actividad física, un 20% es el apoyo y fomento de habilidades para la vida, y un 10% lo que son normas y certificaciones en materia de salud, seguridad en el trabajo. -----

Un paréntesis para comentarles una experiencia que he vivido, y es que el despacho del viceministro me mandó a participar en una comisión que estaba organizando el Colegio de Psicólogos para hacer premiación a las empresas que estaban haciendo buenas prácticas en materia de salud mental, entonces lo interesante ahora es que muchas organizaciones no gubernamentales, muchas empresas tratan de dar este tipo de certificación o por lo menos reconocimiento y lo importante de hacerlo con un sistema ya de reconocimiento laboral con soporte del estado te permite asegurarte, no premiar o no dar un reconocimiento equivocado, porque esa era la observación que yo les hacia al Colegio de Profesionales en psicología, que es un poco delicado no tener el soporte del estado al menos con ésta certificación que hace la inspección de trabajo, porque podemos premiar empresas que talvez tengan una buena práctica en una materia pero que no tengan o no estén al día en materia laboral. -----



Uno de los primeros ejes que se le dio un 10%, es cuando hay normas y certificaciones en seguridad y salud en el trabajo, aquí es que si hay al menos una certificación adicional en materia de seguridad y salud en el trabajo, no importa si hay varias pero que al menos tenga una, y especialmente que esté vigente al momento en que participe como un posible elegible del reconocimiento, normas ya sea de índole agropecuaria, talvez de comercio, de ambiente, también normas también de calidad, por ejemplo, luego el otro porcentaje que se otorga es a aquellas empresas según el número de trabajadores que sin pedírselo a la ley deciden conformar de forma voluntaria una comisión o una oficina de salud ocupacional; aquí cuando es de forma voluntaria si está el comprobante de que se haya inscrito en el portal de centros de trabajo, que lo tenemos el caso de empresas con menos de 10 trabajadores que deciden conformar una comisión y la inscriben con nosotros, o en el caso de que sea una empresa con menos de 50 trabajadores y que deciden inscribir ante el Consejo de salud ocupacional su oficina de salud ocupacional, entonces se les da un porcentaje según si tienen esa opción, esto es un 10%. Luego tenemos como les dije el eje de la promoción y atención de la salud integral, ese es un eje que tiene un valor muy alto y que muchas empresas ya están trabajando, empresas e instituciones, y lo dividimos en dos, en la salud física con un 20% y en la salud mental con un 15%, hay varias ideas que nosotros enunciamos, pero no son exclusivas porque puede que una empresa se postule y tenga un programa con un nombre diferente o con actividades diferentes a las que planteamos nosotros en este catálogo, pero que puede perfectamente ser reconocidos, tenemos que cuando hay un servicio médico, empresarial o cuando hay un seguro de gastos de atención médica, o para la atención de algunas emergencias ahí está en paréntesis el porcentaje que se le otorgaría adicional, cuando la unidad médica está en convenio con el INS para ver lo que son riesgos del trabajo se le otorgaría un 2%, cuando hay algún programa de salud preventiva sexual y reproductiva aquí tomamos en cuenta también todo lo que es la prevención del VIH (sida), nosotros ya tenemos una directriz a nivel del consejo de salud ocupacional entonces implementar este tipo de directrices ya implicaría que podría participar, también está toda la prevención del cáncer, cáncer de mama, cáncer uterino, etcétera, también el seguimiento que se le pueda dar a las personas con el antígeno prostático por ejemplo, cuando hay algún control de enfermedades crónicas o trasmisibles

y el consume de sustancias psicoactivas, aquí es cuando hay atención médica especializada para lo que es la hipertensión arterial, la diabetes, cuando hay algún tipo de control para lo que es dejar de fumar o cuando hay algún tipo de programa para evitar el alcoholismo, o el consume también tanto legal o talvez no legal de sustancia psicoactiva, y el otro porcentaje que muchas empresas ya lo están haciendo es todo lo referente a un programa de alimentación saludable cuando hay alimentación subvencionada, ojala si esa alimentación tiene algún tipo de control de nutricionista, si en algún momento hacen algún tipo de feria para yo controlar mi peso, para motivarme a seguir un régimen de alimentación saludable, o en aquellos casos que hayan problemas de atención que se les pueda proporcionar la ayuda de alguna nutricionista. En cuanto al de salud mental se le dio un 15%, este es un poco el ejemplo a donde me convocaron a esa comisión cómo un colegio profesional quería premiar a las empresas. La salud mental vino a ser un tema de las empresas posterior a la pandemia, ya se empieza a dar un poco de más atención a éste tipo de temas, y lo hemos dividido en algunas áreas que se van acompañando con las normas técnicas que hemos ido sacando en materia de seguridad y salud en el trabajo, no son de carácter obligatorio pero son voluntarias y de alguna forma ya permiten ir permeando en las empresas algunos aspectos de apoyo a la persona trabajadora en lo que son los derechos humanos y fundamentalmente la no discriminación o quitar esas ideas preconcebidas en torno a que si yo tengo un diagnóstico de salud mental no puedo trabajar por ejemplo, o me da temor manifestar este tipo de situaciones que yo vivo en el lugar de trabajo, entonces lo clasificamos en promoción de la salud mental con un 7%, entonces aquí es si las empresa tienen algún programa de prevención del comportamiento suicida como lo hemos planteado en la norma técnica de clínicas del sueño, si hay manejo de emociones, tenemos el caso de algunas empresas por ejemplo que hacen el rincón de la calma como para poderme yo recuperar en algún momento en que me sienta angustiado, en que me sienta tenso y evitar que se llegue a conflictos mayores, un 4% le dimos cuando hay atención psicosocial a personas trabajadoras y empleadoras, aquí se analiza el periodo, la cobertura y en algunos lugares puede ser que les den este tipo de apoyo a las familias, en el tema de violencia en el trabajo, como no está aún ninguna ley en el tema de acoso laboral, han hecho algún procedimiento de acoso laboral o algún protocolo para atender la violencia externa



que es la que ocurre producto de los usuarios que llegan a pedir un servicio o a las comunidades donde yo debo de ir a realizar el trabajo o en las fincas por ejemplo cuando hay peligro de robo o algún tipo de agresión física, y también todo protocolo o política que tenga la empresa para evitar la discriminación. ----

Tenemos el siguiente punto, en este punto fue en el cual tuvimos el apoyo de los profesionales del comportamiento humano de la Dirección Nacional de Seguridad Social, ellos trabajaron con nosotros montando este tipo de eje, entonces también se le dio un porcentaje bien alto puesto que es una de las actividades que nos interesa mucho fomentar porque permitiría disminuir un poco la accidentabilidad laboral que bien sabemos que se ubica en un primer lugar en lo que son lesiones músculo esqueléticas, tenemos cuando hay un programa de descanso o de pausa activa o inactiva que estén programados, que haya un estudio de puestos que yo pueda decir cada tiempo determinado voy a hacer un descanso, con un programa debidamente demostrado, podemos nosotros reconocer ésta buena práctica, cuando hay ejercicios sustitutivos o correctivos ya sea para realizar algunas actividades laborales que implican una fuerza mayor o un levantamiento de cargas el poder nosotros poder tener ese tipo de ejercicios, cuando hay gimnasia en la empresa o subvención se le estimula de alguna forma a la persona trabajadora que haga actividad física o que vaya a hacer ejercicio, y el tema de recreación laboral es un poco si hay actividades deportivas, si hay actividades de recreación social, convivios, campamentos, talleres, caminatas o incluso algún tipo de actividad que permita que nos podamos unir más como equipo de trabajo. El siguiente es el programa de apoyo y fomento de habilidades para la vida, aquí le dimos un 20%, y no solamente es para la persona trabajadora sino también para las familias de las personas trabajadoras, entonces es lograr equilibrio entre el trabajo y mi actividad personal/familiar, pusimos un 5% para lo que es familia y trabajo, son concursos, por ejemplo, con la participación de los hijos, fiesta de fin de año, cuando hay algún tipo de actividad para fortalecer el rol de padres, como escuela de padres, educación financiera, o hay algún tipo de apoyo legal a alguna persona que tiene algún problema de deudas o algún tipo de apoyo que se le pueda brindar. Tenemos el tema de formación y educación, esto va dirigido a aquellas empresas que logran en sus centros de trabajo fomentar la educación formal, ya sea con becas, becas para la persona trabajadora o becas para

los hijos o dependientes de esa persona trabajadora, cuando hay donación de útiles escolares o incluso cuando hay éstos programas de educación para terminar la primaria o para terminar la secundaria, o incluso el hecho que se le de permiso en horario para poder estudiar; se incluye el liderazgo y comunicación asertiva, esto es aquellas empresa que logren certificar que trabajan el tema de los mandos medios, y los mandos superiores para asegurar una dirección efectiva, cuando hay protocolos de la sana convivencia a los códigos de ética empresarial, como les digo estos son ejemplos porque puede que algunas personas tengan otro tipo de actividades en donde nosotros podamos certificar, el otro es la preparación para la jubilación, es un poco la asesoría para los trámites de jubilación, cuando hay reconocimientos por la edad o cuando se fomenta el intercambio entre generaciones, en donde le damos el valor a la persona joven trabajadora y a la persona ya en edad cercano a la pensión, entonces es ese tipo de actividad que pueda existir. -----

¿Cómo sacamos este listado?, este listado lo que hicimos fue llamar a algunas empresas que nos comentaron que actividades realizan en sus empresas para nosotros poder tener alguna idea de cuales son las acciones que se pueden desarrollar en esta materia. -----

Ésta es la propuesta que preparamos, como les dije, una comisión, de la Secretaria Técnica del Consejo de Salud Ocupacional, si tienen alguna duda con mucho gusto. -----

Sr. Walter Castro Mora: ¿Cuántos ejercicios prácticos han realizado ustedes de éste formato? -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Hasta ahora ejercicios prácticos es más que todo con la semana del bienestar

Sr. Walter Castro Mora: Disculpa, pero en empresas o en instituciones, o sea ya tienen un formato ustedes, ahora, ¿han realizado, ya fueron y verificaron? -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Recientemente pudimos participar en empresas felices, fue un encuentro de empresas felices, que realizó el Grupo Nación, si se presentó la experiencia de una empresa que avanzó en este tipo de acciones, tenemos muchas instituciones públicas también, y le digo que es una forma de captarlo a través de la semana del bienestar, porque la semana del bienestar -----

Sr. Walter Castro Mora: Disculpa, pero la pregunta va orientada en ese sentido, cuando uno hace un tipo de estructura como ésta, algo muy importante y usted es uno que nos ha insistido mucho “la validación”, y

eso es un tema de validación para arriba y validación para abajo, entonces ahí es donde va mi pregunta, ¿con cuántas empresas validaron y cuántas instituciones ya validaron esto?, esa es mi pregunta, o sea, no hay ninguna, ninguna y si hay 10, 10, esa es mi pregunta. -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Con nombres y apellidos y el símbolo de consulta del monto hicimos la consulta a Kimberly Clark, hicimos la consulta a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, al ICE, para ver cuáles eran sus programas, y esos son los que hicimos con nombre y apellido que yo le puedo mostrar los correos electrónicos -----

Sr. Walter Castro Mora: Nury disculpa, yo estoy de acuerdo para lo que fue el desarrollo o la estructura justamente para la evaluación, pero han desarrollado, esa es mi pregunta ¿han desarrollado algún ejercicio práctico, alguna validación en una empresa o institución?, que ustedes lleguen y le digan “aquí tenemos esto, nada más para hacer una validación de cómo ustedes plantearon esto”, esa es mi pregunta -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: No le comprendo muy bien. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Le voy a responder yo doña Nury. No don Walter, no hemos aplicado la matriz en ninguna empresa porque hasta ahorita se está presentando a aprobación de junta directiva, entonces nosotros no hemos ninguna validación de la matriz completa, como dice doña Nury, si se han agarrado experiencias y conocimientos de otras empresas para ir las creando, pero la matriz completa no tiene aplicación. -----

Sr. Walter Castro Mora: Ok. Y la última Nury; como ejemplo usted nos presentó la filmina esa de “fomento de habilidad para la vida”, ¿podría pasarla de nuevo!, ese tiene un valor, un 35, cómo hacen ustedes justamente porque este es un programa que está iniciando, entonces cuando uno inicia no puede pretender de que todos cumplan las diferentes casillas para completar el valor, como ejemplo este, un 20% tiene, cómo hacen ustedes ahí, porque este es un programa en el cual está empezando pero no es delito no faltar en una de las casillas y lo que pretende cualquier tipo de programa es que la próxima evaluación, que por cierto esto si no he escuchado cada cuanto se hace la validación de esta certificación, pero si me llama mucho la atención eso, cómo van a hacer ustedes para justamente, porque veo que mantienen un valor de 20%, pero

si yo nada más estoy cumpliendo en liderazgo, le estoy cumpliendo en familia es un 10 nada más, ahora lo otro, la preparación para la jubilación me queda como un reto, igual que la formación para obtener una mejor calificación la próxima vez, o sea eso es lo que se está pretendiendo, pero si de antemano ustedes están pretendiendo que yo tengo que cumplir con las 4 casillas ahí si lo veo, cómo hacen ustedes porque eso tiene un valor predeterminado de un 20%, entonces si sumamos esta con respecto a las demás entonces yo no voy a llegar ahí al 75, al 70% -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Hay algunas casillas que sabemos que las están ejecutando más las empresas, por ejemplo, todo el tema de salud física -----

Sr. Walter Castro Mora: ¿Cómo estamos con las instituciones? -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: También, porque por lo general tienen este tipo de, por ejemplo, este de pausas activas, mucha gente ya lo tiene -----

Sr. Walter Castro Mora: Disculpa, pero vale ahí esas pausas activas, valen un 10%, pero lo demás vale un 35%, ah no, lo demás es un 35% -----

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Es decir, es ir sumando puntos, y -----

Sr. Walter Castro Mora: Correcto, pero lo que pasa es que ustedes establecieron acá ya un puntaje acá que si usted suma las 4 casillas me está sumando los 35, cierto, 10, 10, 10 y 5, entonces si yo como empresa nada más tengo esos ejercicios sustitutivos, eso que está en amarillo, la recreación ni siquiera la he visto, todavía no hemos invertido en un gimnasio, queremos hacerlo, y este va ser una palanca para hacerlo, esa parte es la que no sé cómo ustedes van a tener un valor de 35 en requerimientos que pareciera que sí es obligatorio tenerlo, como ejemplo, el programa de descanso y pausa, y tener el gimnasio, porque sino no va a cumplir los 35, y el problema es que así está en todos los lugares de que hay muchas cosas que son ideales, y eso “que bueno verdad” cosas ideales, pero no tienen la oportunidad de esas empresas que usted nos mencionó, son empresas fuertes, pero también las pequeñas empresas las mini pymes y todo eso que queremos que se fomente y que tengan ahí, y que les favorezca a la hora de la exportación, esa es mi pregunta nada más Nury, muchas gracias. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Voy a darle apoyo un poco a doña Nury que recordemos que la matriz está estructurada más bien en porcentajes por temas dentro de las sub categoría por lo mismo, para darle la oportunidad que si hay empresas grandes que tienen músculo económico para poder invertir más se puedan hacer esas cosas, pero también que si son empresas más pequeñas que no van a tener ese músculo no se descarten de poder tener el sello, van a estar cumpliendo con otros requisitos que les da para que puedan tener el 70%, talvez no van a tener el gimnasio, les resta un porcentaje, sin embargo sigue teniendo la oportunidad para poder tener la certificación. -----

Sr. Walter Castro Mora: Alejandra, pero si usted analiza cada una de las diapositivas presentadas es igual, es la misma metodología que estoy mencionando, no todos los cuadros yo los voy a poder cumplir porque no está dentro de eso, y entonces eso es para que nada más lo vean ustedes, gracias. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Don Walter de hecho, si usted los suma, nosotros tratamos de hacer eso, de más bien que ninguna quede descartada, que aunque no cumplan con las que son de necesidad de contar con músculo económico muy grande, puedan cumplir o adquirir el 70% -----

Sr. Walter Castro Mora: Yo si insisto, como muchas veces lo he mencionado en los trabajos que ustedes realizan que uno tiene que salir a la calle y probarlo, y ahí es donde uno verdaderamente se da cuenta, y en forma voluntaria como muchas veces lo he dicho, en las normas INTECO y todo eso, uno debe de ir y ver para ver en sí la realidad y realizar los ajustes, y ya cuando lo lanza ya ahí ha visto, ¿por qué?, porque esto es algo, como en días pasados mencionaba yo de que cuando una cosa de estas sale tiene que salir bien, y si la gente le encuentra lo malo se hecha para atrás, y es una bandera más en el asta, y eso no es lo que pretende, lo que se pretende es un sello, y un sello respetable, entonces cuando algo sale respetable justamente debe de cumplir y deben de estar totalmente seguros para que no haya malas interpretaciones, fracasos y comenzar la gente a decir “nombres, que se va a alcanzar eso”, están idealistas y ese no es el punto, el punto es mejorar las condiciones, el punto es darle oportunidad para que la gente mejore y que vea que hay cosas que se pueden hacer y otras empresas lo están haciendo, porque muchas veces no sabemos de que la empresa de a la par está haciendo como la parte psicológica que ahora hablaba Nury, y es algo

muy importante, pero son contadas las empresas que pueden desarrollar eso y que pueden pagar un profesional en eso, gracias, muy amables, gracias. -----

Sra. Tatiana Herrera Arroyo: Muchas gracias compañeros por presentarnos toda esa información, excelente. Yo si quería talvez un poco en algunas cosas que mencionó don Walter, creo que en la conceptualización de los elementos que componen es muy importante manejar un equilibrio entre aquellos que van a necesitar una inversión y aquellas cosas que se pueden hacer sin inversión, y creo que las hay verdad, viendo los elemento me parece que los hay, talvez detallarlos un poco más, por ejemplo yo creo que ahí estaba viendo la lámina, por ejemplo el tema del gimnasio, es un poco complicado para una pequeña empresa poder tener un gimnasio, pero he visto empresas que por ejemplo les prestan el espacio de las mismas instalaciones de la empresa fuera de horario laboral, para que lleven clases de aeróbicos por ejemplo, esa es una forma de promover que no requiere inversión, que requiere más un acomodo, un aspecto administrativo, un tema de coordinación y una promoción interna, o por ejemplo, cuando creo que en la parte de nutrición, por ejemplo de que talvez (bueno, no sé hasta qué punto puedan llegar y demás, el tema de promoción), pero muchísimas empresas tienen un servicio contratado de alimentación, obviamente ni siquiera estoy hablando de un tema subvencionado, pero que lo paga el trabajador, donde la empresa pueda interferir para garantizar que el menú que se dé sea un menú que esté acorde con ciertos lineamientos y demás, sin necesitar esa inversión, a lo que me refiero es como que quede bien claro en esos elementos que pueden haber cosas que requieran cierta inversión y otras cosas alternativas que no necesariamente, entonces por ejemplo en el tema de “formación o educación” talvez la empresa no tenga la capacidad de estar dando becas, de dar paquetes de útiles y demás, pero por ejemplo el tema de la familia y demás puede incluir dentro de su reglamento interno que se le da permiso a los padres de ir a las reuniones de la escuela de sus hijos, que es un tema de tiempo, entonces talvez como dejar muy claro porque algunos elementos no se les notaba, o sea a algunos elementos se veía que era mucha inversión económica pero creo que tienen totalmente el potencial de ver otras cosas, y me parece que talvez doña Nury ustedes lo tienen clarísimo, pero yo no sé hasta que punto está o no está escrito por decirlo así, o está o no está reflejado para que las

empresas también vean de que hay otras opciones a parte del gimnasio, le hecho de tener el espacio para que los trabajadores puedan dejar su bicicleta de forma segura, de esa forma fomentamos que vayan en bicicleta al trabajo, también es una parte de la parte de ejercicio y demás, entonces creo que como que tal vez se podría reforzar un poco en esas otras opciones, de esas mismas variables que no van a implicar una gran inversión económica, sino que es más un tema organizativo, yo los vi y me parece que en algunos “esto puede ser esto”, creo que es totalmente en todas las opciones se podría encontrar alguna opción y demás, para poderlo manejar, y el otro detalle que quería mencionar, que yo siempre menciono, que es el de “pausas activas”, que porque no manejamos un poco más el tema de “pausa saludable”, lo había mencionado cuando habíamos visto la guía, porque “pausa activa” o en este caso “inactiva de reposo” son los dos tipos de las pausas saludables que hay, recordemos que están las visuales, cognitivas y demás que también mucho tiene que ver con la parte de salud mental, que tal vez abrir un poco el panorama para que se permita la integralidad de las pausas saludables que hay, la pausa de reposo y la pausa activa, son solo dos dentro de esta gama, esa era otra observación, pero en general ese era mi comentario, yo veía las opciones y yo dije “mira aquí podríamos pensar en esta opción, podríamos pensar en este otro”, que al final es simplemente como hacer que los patronos quieran, den ese paso adelante en pro de la salud de los trabajadores y no necesariamente tal vez empezando con una gran inversión, no sé más adelante si en algún momento pueda haber una versión 2 o no sé, pero pensando, porque tenemos que pensar no solo en las grandes empresas, sino que también en las pequeñas empresas, y hay opciones, entonces esa era como la observación que yo quería realizar, gracias.

Sra. Nury Sánchez Aragonés: Nosotros ésta es una propuesta que venimos trabajando porque en el plan estratégico del Consejo de Salud Ocupacional le llamamos “el sello prevenso” y al existir este reconocimiento a nivel del Ministerio de Trabajo nosotros vimos una oportunidad de poderlo fusionar con este sello, pero no se han trabajado los catálogos, porque hasta en el momento en que den ustedes el visto bueno de la categoría ya viene toda la redacción, esto que está hablando Tatiana, la redacción de los catálogos para la premiación, pero esa etapa todavía nosotros no la hemos iniciado, somos muy pocos, todos casi en los mismos proyectos, entonces si la junta directiva decía que no o dice que no entonces no se

continua, pero si ustedes lo aprueban nosotros tenemos que hacer un trabajo de catálogos, que es todo lo que menciona Tatiana, y tener el cuidado de que hay aspectos que no son tan caros, bueno, yo tengo ejemplo de don Walter, don Walter hace unos concursos con niños, hijos de trabajadores, que hacían dibujos, entonces era algo tan sencillo don Walter que a mí me impresionó montones, le cuento que fui hace como 20 años que lo fui a ver, pero era un trabajo familia/comunidad porque los niños le hacían el dibujo al papá de como cuidarse de no sufrir un accidente, entonces los chiquitos le ponían casco, hacían unos dibujos hermosos y vea usted eso, dígame, es cuestión de voluntad, igual don Walter hacia infinidad de cosas, juegos, campañas, donde la familia entraba, y eso no es nuevo, ¡vea hace cuantos años don Walter esto!, entonces yo digo, esas son las cosas como dice Tatiana que pueden servirnos y que no todo está escrito y que podemos mejorar con los catálogos que hay que hacer si fuera aprobado, eso sería. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Muchísimas gracias doña Nury. -----

Tatiana no sé si vas a referirte de una vez a algo de esto, antes de hacer uso de la palabra yo, para no saltarnos el tema, ya que es el mismo tema. -----

Sra. Tatiana Herrera Arroyo: Más bien cambio, ya teniendo claro eso que me estás diciendo, que lo que me gustaría es que cuando se maneje (si pasamos a esa parte), que sí quede claro que se maneje un equilibrio entre aquellos elementos que van a requerir una inversión y a aquellos que no, para tratar de ser lo más justos posibles en ese aspecto, muchas gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Gracias Tatiana. -----

Yo lo que quería comentar, primero un recordatorio, de cuál era la lógica del sello SIRE SOL como un todo, y es que no es asunto de cumplimiento, no es un asunto que todas las instituciones y todas empresas deban cumplir sí o sí, sino más bien que tiene que ver con un asunto de buenas prácticas, es decir, ir un poco más allá del cumplimiento puro y simple, ir un poco más allá de la línea base que todo mundo tiene que respetar a nivel de patronos, entonces es un asunto de tratar de ir más allá, ahora bien, ¿qué fue lo que se trató?, que el equipo técnico que estuvo trabajando en esto buscó hacer era, que si bien es cierto, es un tema de buenas prácticas pero también que no únicamente empresas grandes pudieran cumplir con esas buenas prácticas o

podrían implementar esas buenas prácticas, y ahí es donde entran dos aspectos, uno es la ponderación que es un factor determinante, y es decir que no necesariamente el hecho de no poder cumplir con uno o dos puntos va ser que la empresa o la institución que es patrono no pueda cumplir con el sello, con la categoría esta de salud ocupacional, sino que realmente a fin de cuentas, a la hora de sumar todo, y eso según nos comentaban se hicieron varios ejercicios, sí se buscó el simple hecho de no poder invertir no fuera un factor de exclusión para poder obtener la calificación necesaria para obtener por el sello, naturalmente las empresas que pueden cumplir con todo van a tener una calificación más alta que la que no cumple con alguna de las cosas, pero también eso es un motivante para que se vaya propiciando que más empresas implementen buenas prácticas; el segundo elemento que puede ayudar en esto tiene que ver con lo que comentaban doña Tatiana y que complementó doña Nury, y es el aspecto de que en los catálogos no necesariamente para poder dar por cumplido un determinado criterio haya que tener (por decirlo así) un gimnasio, sino que se puedan implementar otras alternativas que al final den por obtenido el puntaje necesario, por decirlo así, uno habla de un gimnasio, se imagina máquinas y un montón de cosas, pero muchas veces es más que todo tener un espacio para poder hacer ejercicios, hay muchísimos ejercicios que se pueden hacer con el propio cuerpo de la persona que no necesita utilización de pesas, de maquinaria, sino más bien una serie de ejercicios y rutinas, y puede ser que la empresa en lugar de hacer una gran inversión en maquinaria y todo logra contar con ciertas rutinas básicas hechas obviamente por profesionales y que puedan hacer las rutinas para que la gente se ejercite y así se cumple, eso ya a la hora de implementar los catálogos, entonces me parece muy atinente el comentario que hacía doña Tatiana de que al final en los catálogos se contemplen éstas modalidades donde las empresas no necesariamente tengan que hacer una inversión tan alta para poder obtener la calificación necesaria. Yo la verdad creo que en cuanto a la implementación de esto va ser con el tiempo, ya poniéndolo en práctica que vamos a poder ya tener esos ejercicios prácticos que hablaba don Walter, acá el tema es que sí necesitamos primero arrancar con algo, que puede ser que ese algo vaya ser mejorar en el tiempo, puede ser que dé muy buenos resultados desde un inicio, pero recordemos que siempre como parte de los procesos de mejora continua hay que empezar a revisar los datos, hay que ver cómo fue,

inclusive puede ser que todo salga muy bien, pero siempre se puede mejorar, siempre se puede hacer más cosas, entonces van a ver etapas de aplicación de la categoría, y creo yo que algo importante es ir mejorando con el tiempo, pero sí es necesario arrancar, aquí necesitamos iniciar con esto, inclusive ya hay otras categorías que están implementadas, y lo importante acá es que no nos quedemos atrás con un tema tan importante como la salud ocupacional, que podamos seguir adelante con el proceso, y como dije, cada vez que haya algún tema que mejorar lo podamos ir mejorando acá. También es importante que necesitamos la aprobación del Consejo para poder seguir con la etapa de formulación de los catálogos, y de ese modo no retrasarnos más para que en la próxima convocatoria que tengamos de SIRE SOL ojalá ya la categoría pueda estar activa y las empresas decidan aplicarla, es un tema bien, bien valioso, varios países han venido implementando sellos de este tipo, que de alguna manera reconocen las buenas prácticas, yo creo que sí es importante que avancemos, por ahí mi comentario. Le doy la palabra a Mariela -----

Sra. Mariela Córdoba Gómez: Es básicamente una duda que me queda, al inicio entendí que la idea de SIRE SOL es dar como ese sello o ese incentivo que va más allá del cumplimiento de la ley, pero en uno de los primeros rubros que es la parte de si existe la comisión o la oficina, y dentro de la tabla en Excel o el cuadro en Excel que nos pasó Alejandra, decía que si tiene menos de 9 personas y tiene la comisión, y que además la comisión debe de estar inscrita en el Consejo, en una empresa como Kimberly Clark fijo van a tener una comisión, ya ahí está de ley, pero en una pequeña como Costacon que tiene 9 personas no necesariamente tienen la comisión, en el caso de calificar en esa categoría, cómo se haría la diferenciación entre alguien que lo está cumpliendo por ley (porque tiene qué), son 700 empleados, y otra pequeña donde no se le exige por ley, talvez esa es la única duda que me queda. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Mariela más bien ahí por eso se hicieron tres sub categorías en esa para que puedan entrar a participar todas esas empresas, como las comisiones son por ley entonces es, las que por ley no están obligadas porque no cumplen con la cantidad de personas trabajadoras, pero por decisión la tienen como una buena práctica, se les da el puntaje total, por ejemplo, las que por una cuestión de que no cumplen con la cantidad de trabajadores que exige la ley para tener una oficina pero si la tienen

por una decisión, también se les va a dar el puntaje, y las empresas que ya si deben de tener comisión y también deben de tener oficina, pero entonces ellas ya estarían exigidas por ley, ya no entrarían al cumplimiento de esas dos líneas, pero tienen una certificación, ganan el 10%, entonces ves que ahí estamos tratando de tener la inclusión que hablábamos económica y también del tamaño que tienen las empresas, no sé si con eso me doy a entender por qué se hicieron tres líneas en esa misma categoría. -----

Sra. Mariela Córdoba Gómez: Sí señora, muchas gracias. -----

Sr. Sergio Alvarado Tobar: Muy interesante, gracias a las compañeras por la explicación. Hay un tema que lo tengo muy claro y me parece una iniciativa excelente, el tema que tengo claro es que es un tema voluntario, o sea es un tema voluntario y que tiene un filtro importante que es la inspección inicial de parte de la inspección de trabajo (valga la redundancia), como base para poder dar el siguiente paso en la participación al concurso, entonces, yo creo que ya el país tiene algunas experiencias en otras líneas, ahora usted citó, por ejemplo, el “galardón, bandera azul”, es un galardón voluntario y toca temas y situaciones ya exigidas por ley y califica con una calificación adicional a lo que está sobre la ley y la que voluntariamente las empresas han hecho, entonces creo que como todo, los inicios son muy duros, habrán algunos que se echaran al agua, algunas empresas pequeñas que dirán “no, eso es para gente muy grande” mencionar los nombres, como esas empresas tan prestigiosas que hablaron ahí, comisiones muy grandes, creo que habrá categorías para los diferentes líneas, en su momento acomodarlas para los pequeños, para los medianos, para las más grandes, y partiendo del hecho de que es una iniciativa voluntaria, entonces está interesante esa línea, y que siempre tiene como una base y piso la evaluación que haga la inspección de trabajo de cumplimiento legal en lo que sí corresponde cada una, ese era mi comentario. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: No sé si alguien más desea hacer uso de la palabra. En ese caso, le agradecemos muchísimo a doña Nury, a doña Viviana por la exposición, también por el trabajo que han venido realizando con este tema, nosotros nos quedamos acá para conversar un poco al respecto y ver si tomamos algún acuerdo, muchísimas gracias, que estén muy bien, muy buena tarde. -----

No sé si alguien más desea comentar algo al respecto, básicamente la idea sería ya aprobar la propuesta para que las compañeras ya con la categoría aprobada puedan continuar con el trabajo de los catálogos y todo esto, yo creo que es muy importante que en los catálogos respondan a los comentarios que tanto don Walter como doña Tatiana hicieron de ciertos temas, me parece que son muy subsanables, no subsanables porque tampoco es que haya que subsanar, más bien muchos temas, realmente van a arrojar resultados muy positivos, si en los catálogos se contemplan opciones para que las empresas puedan adoptar los diferentes aspectos que se mencionan en la categoría, por ejemplo, todo lo que hablamos ahora en temas de ejercicio, no hace falta tener un montón de máquinas y demás, cuando realmente hay una voluntad por parte de la empresa de buscar opciones, inclusive en muchos sitios web se ven rutinas que son rápidas, ágiles de, ejercicios que inclusive son seguros, que no generan ningún tipo de esfuerzo que sea demasiado fuerte para la persona o algo por el estilo, entonces yo creo que al final siempre van a ver opciones, obviamente si la empresa decide poner un gimnasio súper equipado, con toda la maquinaria y además tienen preparador físico, entrenadores y todo el asunto va a ser buenísimo, pero no todas tienen esa capacidad, y yo creo que lo importante por lo menos es que se brinden opciones a las personas trabajadoras para que puedan ejercitarse, y lo mismo pasa en otros rubros, con las actividades, no hace falta hacer actividades de esparcimiento con las familias que sean muy costosas, con una gran inversión, a veces basta con cosas simples para poder dar la oportunidad a las personas trabajadoras de tener un mayor tiempo de calidad con sus familias y también incorporarlo a su vida laboral y demás, entonces creo yo que el trabajo que se hizo ha diferencia de una primera matriz que se había presentado en este Consejo hace unos meses (yo no estaba, y algunas personas acá no estaban) pero se presentó, y una preocupación había sido esa, no generar exclusiones, todo ese tema se reforzó con mucho cuidado, se hicieron ejercicios para que en las ponderaciones al final las empresas que quizás no puedan cumplir con todo, pero si puedan tener la calificación para tener el reconocimiento, al final eso es lo que es muy importante y además creo yo que si talvez en algún rubro no tuvieron todos los puntos, pero igualmente tuvieron la calificación, eso es un aliciente como también para decir “ojalá la próxima vez que apliquemos ya poder cumplir con esto para

irlos superando” porque mucho de la idea de esto es ir mejorando poco a poco, ese era como un comentario, me gustaría saber si alguien más quiere hacer uso de la palabra. -----

Sr. Sergio Alvarado Tobar: Un poco en la línea, secundando lo que Walter en un inicio comentó, cuando el trató de preguntarles si habían hecho la aplicación o el ejercicio de aplicación de esta evaluación con alguien porque le entendimos que habían hecho, y talvez Alejandra tu nos aclaras, que habían hecho consultas a empresas, porque al final, vuelvo y repito, no me quiero salir del tema de la voluntariedad y que creo que esto con el tiempo va a ir incentivando a otras empresas, pero si es importante ejecutar algún tipo de ejercicio (fuera de cámaras como dicen) fuera de calificación para ver la aplicabilidad, por lo que usted menciona don Alexander ya hubo cambios importantes para que no quedaran excluidas ciertas empresas y que no todo fuera una cuestión de tanta inversión, ni tanta plata, pero sí importante el tema y la duda que le queda a uno es, han corrido éste ejercicio con algunas empresas representativas de sectores o con tamaños, etcétera, que sería interesante validar si es necesario o no hacerlo previo a tirarlo ya en vivo, ese era el comentario que yo quería hacer, estoy de acuerdo con la iniciativa, es muy valiosa. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Don Sergio esa fue una de las preguntas que hizo don Walter y se respondió, y no, un ejercicio como tal no se hizo, yo realmente no lo considero recomendable hacer, hasta que no esté aprobada la categoría, ya una vez aprobada la categoría si creo que para la definición de los catálogos quizás se puedan hacer unos ejercicios, pero con base a algo que ya está aprobado, porque imagínate también departe del equipo técnico ir a probar algo que todavía no tiene (por decirlo así) la venia

Sr. Sergio Alvarado Tobar: Yo estoy de acuerdo, lo que estoy es sugiriendo que se haga el ejercicio. ----

Sr. Alexander Astorga Monge: Creo yo que sería algo valioso, para ver los rubros, inclusive para aplicar estas medidas que de alguna manera pueden ayudar a alternar entre opciones, por ejemplo, con un tema para seguir en la misma línea del mismo ejemplo que ya hemos utilizado, con el tema de los espacios para ejercitarse y demás, yo creo que realmente hay “N” cantidad de opciones que se pueden utilizar ahí, desde unas muy costosas, hasta unas que son casi que de costo de cero, básicamente tener un lugar o algo por el estilo, entonces a fin de cuentas es importante que todas esas opciones estén en el catálogo para verlo,



entonces yo creo que ahí es donde quizás se puedan hacer ejercicios prácticos que al final hagan que el catálogo realmente contemple todo (talvez no todo el universo de opciones), pero sí una gran gama, yo creo que sería lo mejor. -----

Sra. Mariela Córdoba Gómez: Yo creo que es un gran esfuerzo el que se hace en el tratar de acomodar tantas variables y tantos elementos que son fundamentales, porque ahí hay desde OIT hasta la parte misma de la revisión de nuestros reglamentos, entonces creo que si es un trabajo bastante bonito y fuerte el que hicieron para hacer ese planteamiento, yo lo veo talvez como la oportunidad de iniciar y de una mejora continua de uno mismo con uno mismo, porque plantea una serie de elementos muy retadores, ya sea una empresa grande o una empresa pequeña con muchos o con pocos recursos, es muy retador, pero cuando yo lo oí, lo que si me pareció es que brinda un punto de partida para ir mejorando de manera continua, entonces si lo veo muy retador también, pero lo veo bonito para iniciar, hoy 2024 que lo empezaran a implementar, en el 2025, 2026, y ya por ahí de unos 10 años serán muchas las empresas las que están compitiendo contra sí mismas, entonces sí me parece una iniciativa muy bonita de empezar, era solo el comentario, muchas gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Es bueno quizás tener claras las expectativas, si bien coincido que quizás para el catálogo podamos pedirle al equipo que haga pruebas por lo menos, o talvez no pruebas, talvez como una especie de focus group o algo que te permita tener los resultados y demás e irlo aplicando “mira usted tiene esto, no tiene”, más que todo como para ir viendo un poco los resultados, talvez se pueda hacer algo ahí que sea más rápido y no necesariamente ir a inspeccionar la empresa y todo, que eso creo yo que podría llevar mucho tiempo, creo yo que talvez hayan metodologías de trabajo que lo permita hacer rápido, igualmente hay que ver qué cantidad, yo diría que una, dos empresas pequeñas, una empresa grande, una cosa así, encargados de salud ocupacional y hacerlo, pero sí tener muy en cuenta lo que dice doña Mariela, y es que al fin y al cabo la mejor prueba va ser cuando esto se eche a andar y vamos a ir perfeccionando el instrumento con el paso del tiempo, creo yo que al final eso va ser lo mejor, porque ninguna prueba y todo nos va a dar datos tan valiosos como ya cuando se somete el instrumento a ya empresas que se postulan



voluntariamente, y que realmente ya están (por decirlo así) compitiendo por ganarse el sello, yo creo que al final eso va ser lo mejor; pero bueno, eso ahí, porque si creo que si bien se puede hacer una que otra prueba de campo, sí tal vez que no sea algo que le conlleve muchísimo tiempo a los equipos, para que esto ojalá pueda avanzar. -----

¿Alguien más con el uso de la palabra?, ¿Alejandra tenemos una propuesta? -----
Péguemelo en el chat. -----

Entonces en este momento lo someto a votación, con este voto de don Olman queda aprobado por unanimidad, muchísimas gracias, y queda en firme también. -----

ACUERDO N°002-2024: Se da por aprobada la matriz 2, del “sistema de reconocimientos sociolaborales, SIREROL, categoría “promoción de la salud y la seguridad del bienestar de la persona trabajadora””. 8 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

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

No hay. -----

CAPÍTULO V. Informes Ordinarios. -----

5.1 Informes de la Presidencia. -----

No hay. -----

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

No hay. -----

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. -----



No hay. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Con eso hemos abarcado todos los puntos del orden del día para hoy, les agradezco muchísimo el tiempo, y que pasen muy buena noche. -----

Al ser las dieciséis y veintiséis minutos sin más asuntos por conocer se levanta la sesión.

12/7/2024

X

Alexander Astorga Monge
Presidente

X

Alejandra Chaves Fernández

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