



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica
145 años

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2023.06.13 15:13:36 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 14 de junio del 2023

AÑO CXLV

Nº 106

64 páginas

TOME NOTA REQUISITOS

para el trámite de publicaciones en los Diarios Oficiales
La Gaceta y el Boletín Judicial

Todo documento que se presente en forma física (entiéndase papel) o digital (con firma digital) deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- ▶ Documento 100% legible (letra clara, sin tachones).
- ▶ Documento original, ya sea impreso o digital.
- ▶ Nombre completo y cargo del responsable de la publicación como parte del texto a publicar.
- ▶ Firma del responsable del documento (firma digital o física).
- ▶ Sello cuando corresponda.
- ▶ El documento no debe incluir sellos o firmas dentro del texto a publicar.
- ▶ Presentar el respaldo digital del documento a publicar en formato de Word (.docx) o PDF editable.

Recepción de documentos
Pago de Contado

 Imprenta Nacional
Costa Rica

De conformidad con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, se corrige el error material que contiene la Publicación del Edicto en la Gaceta N° 150 de fecha 09 de agosto de 2022, expediente de trámite de naturalización N° 5145-2022, en el sentido que **por error se indicó:** “Marco Anthony Piedra Piedra”, **siendo lo correcto:** “Marco Anthony Piedra”. Lo demás se mantiene.

Karla Mendoza Quirós, Oficial Calificador.—1 vez.—(IN2023785689).

De conformidad con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, se corrige el error material que contiene la Publicación del Edicto en *La Gaceta* N° 144 de fecha 29 de julio de 2022, expediente de trámite de naturalización N° 5178-2022, en el sentido que **por error se indicó:** “Ana Rosa Martínez Martínez”, **siendo lo correcto:** “Ana Rosa Martínez Pérez”. Lo demás se mantiene.

Milagro Méndez Molina, Oficial Calificadora.—1 vez.—O. C. N° 46000062690.—Solicitud N° 438602.—(IN2023785692).

De conformidad con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, **se corrige el error material** que contiene la publicación del edicto en *La Gaceta* N° 148 de fecha 05 de agosto de 2022, expediente de trámite de naturalización N° 5279-2022, en el sentido que **por error se indicó:** “Paula Canales Ponce”, **siendo lo correcto:** “Paula Antonia Canales Betancourth”. Lo demás se mantiene.

Karla Mendoza Quirós, Oficial Calificador.—1 vez.—O. C. N° 4600 0062690.—Solicitud N° 438603.—(IN2023785699).

De conformidad con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, **se corrige el error material** que contiene la publicación del edicto en *La Gaceta* N° 191 de fecha 7 de octubre de 2022, expediente de trámite de naturalización N° 6007-2022, en el sentido que **por error se indicó:** “María Elieth Cabrera Baltodano”, **siendo lo correcto:** “Eliett Cabrera Baltodano”. Lo demás se mantiene.

Milagro Méndez Molina, Oficial Calificadora.—1 vez.—O. C. N° 46000062690.—Solicitud N° 438605.—(IN2023785701).

De conformidad con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, se corrige el error material que contiene la Publicación del Edicto en *La Gaceta* N° 190 de fecha 6 de octubre de 2022, expediente de trámite de naturalización N° 6421-2022, en el sentido que **por error se indicó:** “Maritza del Carmen Jimenez Ruiz”, **siendo lo correcto:** “Maritza del Carmen Gimenez Ruiz”. Lo demás se mantiene.

Paola Arguedas Castellón, Oficial Calificador.—1 vez.—O. C. N° 46000062690.—Solicitud N° 438607.—(IN2023785755).

De conformidad con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, se corrige el error material que contiene la Publicación del Edicto en la Gaceta N.° 204 de fecha 26 de octubre de 2022, expediente de trámite de naturalización N° 6903-2022, en el sentido que por error se indicó: “Ana Yaoska Duarte Quiroz”, siendo lo correcto: “Ana Yahoska Duarte Quiroz”. Lo demás se mantiene.

Karla Mendoza Quirós, Oficial Calificador, Sección de Opciones y Naturalizaciones.—1 vez.—(IN2023785761).



Plenario legislativo, San José

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL INCISO C) Y ADICIÓN DE UN NUEVO INCISO D) AL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2 DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, Y REFORMA DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO, LEY N° 10159 DE 8 DE MARZO DE 2022. LEY PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA LICENCIA DE COMATERNIDAD

Expediente N.° 23.715

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Este proyecto de ley pretende modificar la legislación laboral costarricense con el fin de combatir las diferentes formas de discriminación en las actividades familiares y laborales que sufren las mujeres en relaciones no heterosexuales, en relación con el ejercicio de la maternidad y las responsabilidades provenientes de las labores de cuidado de hijos e hijas menores de edad.

Esta iniciativa encuentra su justificación en la sociedad patriarcal que ha establecido los distintos roles, funciones y mandatos sociales que deben cumplir los hombres y las mujeres en los hogares y la familia, y sobre los cuales, dicha cultura heteronormativa, ha discriminado históricamente a las personas en relaciones no heterosexuales, tanto en el ámbito privado (por ejemplo: en la familia) como en el público (por ejemplo: en el trabajo). Tal es el caso concreto de las mujeres trabajadoras que se encuentran en convivencia de hecho o matrimonio con otras mujeres, ya que el Código de Trabajo, Ley N.° 2 (Agosto, 1943), carece de norma expresa que otorgue a dicha población el derecho a solicitar y obtener una licencia de comaternidad, con el fin de que puedan compartir los atributos de la autoridad parental, así como el ejercicio del cuidado y la crianza, de los hijos y/o hijas habidos dentro de su unión familiar homoparental. Tampoco les considera beneficiarias, expresamente, de la licencia especial contemplada en el inciso c) del Artículo 95 del Código de Trabajo, aplicada en aquellos casos en que la madre que gestó fallece en el parto o durante la licencia, siendo que tal derecho únicamente se le otorga al padre biológico.

La Ley Marco del Empleo Público, Ley N.° 10159 (Marzo, 2022) también resulta omisa en este sentido, por cuanto el permiso regulado en el artículo 41 se refiere, exclusivamente, al ejercicio de la paternidad por parte del padre biológico o por adopción.

En el marco de los Derechos Humanos, estos vacíos legales devienen en discriminación, pues como ha señalado el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, discriminación es:

“... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos, libertades fundamentales de todas las personas”¹.

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (diciembre, 1979), conocida por sus siglas en inglés como CEDAW, dice:

“Artículo 1- A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Por su parte, el Convenio 111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958), señala:

“Artículo 1-

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (...)”

A raíz de esta normativa internacional de rango superior acogida por el Estado costarricense, este se compromete a prevenir, sancionar y erradicar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones y a cumplir las obligaciones adquiridas en la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (abril, 1995), conocida como Belem do Pará, entre estas:

“Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”

El cumplimiento efectivo de estas obligaciones por parte del Estado debe prestar especial atención a la protección de las mujeres en mayores condiciones de vulnerabilidad, entre ellas las mujeres en relaciones no heterosexuales, quienes, de conformidad con la interseccionalidad de los Derechos Humanos², son víctimas de discriminación en razón de su sexo como por su orientación sexual.

Al tenor del artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica, toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse ninguna discriminación contraria a la dignidad humana. Esto implica que los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos, tal como ha sido consagrado en los Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, conocidos como Principios de Yogyakarta (Indonesia, 2006), de los cuales Costa Rica es signatario.

En cuanto a los derechos familiares, los Principios de Yogyakarta establecen:

“PRINCIPIO 24. EL DERECHO A FORMAR UNA FAMILIA

Toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes.

Los Estados:

(...)

- B. Velarán por que las leyes y políticas reconozcan la diversidad de formas de familias, incluidas aquellas que no son definidas por descendencia o matrimonio, y adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole necesarias para asegurar que ninguna familia sea sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes, incluso en lo que respecta al bienestar social y otros beneficios relacionados con la familia, al empleo y a la inmigración;

1 Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Observación General N.º 18: No discriminación, 11 de setiembre de 1989, párrafo 7.

2 [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/votos/vsc_manrique_407_esp.doc#:~:text=a\)%20EI%20concepto%20de%20interseccionalidad,y%20como%20v%C3%ADctimas%20de%20discriminaci%C3%B3n.](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/votos/vsc_manrique_407_esp.doc#:~:text=a)%20EI%20concepto%20de%20interseccionalidad,y%20como%20v%C3%ADctimas%20de%20discriminaci%C3%B3n.)

(...)

E. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que en aquellos Estados que reconocen los matrimonios o las uniones registradas entre personas de un mismo sexo, cualquier derecho, privilegio, obligación o beneficio que se otorga a personas de sexo diferente que están casadas o han registrado su unión esté disponible, en igualdad de condiciones, para parejas del mismo sexo casadas o que han registrado su unión;

F. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar que cualquier obligación, derecho, privilegio o beneficio que se otorga a parejas de sexo diferentes que no están casadas esté disponible, en igualdad de condiciones, para parejas del mismo sexo que no están casadas;

(...)"

En cuanto al ámbito del trabajo, los Principios de Yogyakarta dicen:

"Principio 12-EL DERECHO AL TRABAJO

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Los Estados:

A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;

B. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias."

Por su parte, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha sido manifiesto en relación con las obligaciones de los Estados para con las personas en relaciones no heterosexuales. Como ejemplo puede citarse la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) del 24 de febrero del 2012, dictada en el caso *Atala Riffo y niñas contra Chile*, la cual dejó establecido que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos. "Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual." En esta misma resolución, la Corte resalta que las niñas y los niños no pueden ser

discriminados en razón de sus propias condiciones y dicha prohibición se extiende, además, a las condiciones de sus padres o familiares, como en el presente caso a la orientación sexual de la madre.

Asimismo, la resolución N.º 2018-012782 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (8 de agosto del 2018) adoptó lo señalado por la Corte IDH en su Opinión Consultiva 24/17, en la que señaló que los Estados miembros del Pacto de San José debían proteger el vínculo familiar que puede derivar de una relación de una pareja del mismo sexo, reconocer y garantizar todos los derechos que se derivan de un vínculo familiar entre personas del mismo sexo, y garantizar el acceso a todas las figuras ya existentes en los ordenamientos jurídicos internos, incluyendo el derecho al matrimonio, para asegurar la protección de todos los derechos de las familias conformadas por parejas del mismo sexo, sin discriminación con respecto a las que están constituidas por parejas heterosexuales; todo ello de conformidad con lo establecido en la Convención Americana de Derechos Humanos. Lo anterior, por supuesto, incluye los derechos derivados del ejercicio de la maternidad para madres que no realizaron el proceso de gestación.

Con el fin de conseguir el cumplimiento pleno de la normativa internacional, de los principios de igualdad y no discriminación mencionados supra, así como de lo ordenado por la Corte IDH, este proyecto de ley pretende garantizar la igualdad desde dos puntos de vista: uno, el de los derechos familiares, mediante la participación efectiva de las mujeres vinculadas por matrimonio o por unión de hecho con personas de su mismo sexo en las labores de cuidado y crianza de los hijos e hijas habidos dentro de su familia, con las mismas condiciones que lo harían las parejas de diferente sexo. Y dos, el de los derechos laborales, a través del otorgamiento de la licencia de comaternidad a las madres trabajadoras que no realizaron el proceso de gestación y que mantienen un vínculo matrimonial o unión de hecho con personas de su mismo sexo, de la misma forma en que las personas empleadoras se las concederían a las madres trabajadoras y los padres trabajadores que pertenecen a uniones familiares heterosexuales.

Para tales efectos, la comaternidad ha de entenderse como figura propia de la unión familiar homoparental constituida por dos mujeres, que se refiere a la doble filiación materna, por virtud de la cual la pareja de mujeres se encarga del cuidado bajo su seno de uno o más hijos o hijas, como cualquier otro ejercicio de crianza parental, aun cuando una de ellas o ambas no tengan un vínculo genético con los hijos o hijas³. Este ejercicio de procreación y/o crianza de hijos e hijas debe reconocerse al tenor del derecho fundamental de protección de la familia, la madre, el niño y la niña consagrado en el artículo 51 de la Constitución Política, cuya protección se extiende a toda clase de familia, teniendo en cuenta que lo relevante en el ejercicio de los deberes y derechos parentales es que estos se realicen en un ambiente de amor y comunicación con las personas menores de edad, brindándoles una sana educación para la vida que contribuya a su sano desarrollo integral, y tales exigencias en la crianza de los hijos e hijas no están determinadas por el género ni por la orientación sexual de quienes la llevan a cabo, ni por la existencia de vínculos genéticos entre las personas.

La consecución de los fines de esta iniciativa de ley, se realiza mediante la creación expresa de la licencia de comaternidad dentro de las licencias especiales contempladas

3 <http://diccionariojuridico.mx/definicion/comaternidad/>

en el artículo 95 del Código de Trabajo, así como en el texto del artículo 41 de la Ley Marco del Empleo Público, al cual de paso se le incorpora lenguaje inclusivo de género para una mayor cobertura de la igualdad buscada. Además, a través del otorgamiento del derecho a la licencia de maternidad que hubiere gozado la madre fallecida en el parto o durante dicha licencia, conforme con el inciso c) del artículo 95 del Código mencionado y de la cual sí goza el padre biológico.

La licencia de comaternidad se otorgará con base en las reglas establecidas en el artículo 95 del Código de Trabajo.

Con fundamento en la motivación expuesta, se somete a la consideración de las señoras diputadas y los señores diputados para su conocimiento y aprobación el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA DEL INCISO C) Y ADICIÓN DE UN NUEVO
INCISO D) AL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 27 DE AGOSTO
DE 1943 Y SUS REFORMAS, Y REFORMA
DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY MARCO
DEL EMPLEO PÚBLICO, LEY N.º 10159
DE 8 DE MARZO DE 2022. LEY PARA
EL RECONOCIMIENTO DE LA LICENCIA
DE COMATERNIDAD**

ARTÍCULO 1- Se reforma el inciso c) y se adiciona un nuevo inciso d) al artículo 95 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas. El texto se leerá de la siguiente manera:

Artículo 95- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

(...)

c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico o la madre cónyuge o conviviente de hecho de la difunta, tendrán derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. Estas personas deberán comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida. En ausencia del padre o de la madre cónyuge o conviviente de hecho, o en caso de que estos no se comprometan a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite.

d) A las mujeres cónyuges o mujeres convivientes de hecho de la madre al momento del parto, en razón de su condición de madres, se les otorgará una licencia de comaternidad, con goce de salario, por un mes calendario, contado a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de concederles permiso para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete a la madre

en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir a la trabajadora en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

(...).

ARTÍCULO 2- Se reforma el artículo 41 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 10.159 de 8 de marzo de 2022. El texto se leerá de la siguiente manera:

Artículo 41- Permiso de paternidad, maternidad y comaternidad. Los padres y madres que tengan una hija o hijo biológico o en adopción, así como las mujeres cónyuges o las mujeres convivientes de hecho de la madre al momento del parto, podrán gozar de un permiso de paternidad, maternidad y comaternidad, respectivamente, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

Rige a partir de su publicación.

Rocío Alfaro Molina	Andrés Ariel Robles Barrantes
Priscilla Vindas Salazar	Sofía Alejandra Guillén Pérez
Jonathan Jesús Acuña Soto	Antonio José Ortega Gutiérrez

Diputadas y diputados

NOTA: Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

1 vez.—Exonerado.—(IN2023775090).



Casa Presidencial, Zapote

PODER EJECUTIVO

ACUERDOS

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

N° 267-P

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 139 inciso 1) y 146 de la Constitución Política y 47 inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 de 2 de mayo de 1978, en la Ley Reguladora de Gastos de Viaje y Transporte de Funcionarios del Estado, Ley N° 3462 de 26 de noviembre de 1964, en la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2023, Ley N° 10331 de 29 de noviembre 2022, publicada en Alcance Digital N° 267 a *La Gaceta* N° 235 de 9 de diciembre del 2022 y en el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte de Funcionarios Públicos, emitido por la Contraloría General de la República, R-4-DI-AA-2001 de 10 de mayo de 2001.

Considerando único:

Que la señora Laura Fernández Delgado, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, mediante Oficio MIDEPLAN-DM-OF-0809-2023 de 10 de mayo de