

5 de noviembre de 2024
UNA-IEM- OFIC-457-2024

M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca
Coordinadora
Comisión de Análisis de Temas Institucionales
Consejo Universitario

Estimada señora:

En atención a su oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-261-2024, en el que solicita emitir criterio sobre el expediente 23715: REFORMA DE LOS INCISOS B) Y C) Y DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, Y REFORMA DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO, LEY N° 10.159 DEL 8 DE MARZO DEL 2022. LEY PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA COMATERNIDAD, remitimos las consiguientes consideraciones elaboradas por la M.Sc. Ericka García Zamora, académica del Instituto de Estudios de la Mujer.

1.- CONSIDERACIONES GENERALES

El proyecto de ley bajo análisis propone reformas al Código de Trabajo y a la Ley Marco del Empleo Público, con el objetivo de fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado de personas menores de edad mediante la implementación de licencias remuneradas en el ámbito laboral para las personas involucradas en dichas labores. Esta propuesta constituye un reconocimiento y ampliación de los derechos relacionados con la comaternidad y la paternidad.

Esta iniciativa de ley es importante para reducir las brechas de género y avanzar hacia la igualdad y la no discriminación, al reconocer la necesidad de proteger y conciliar los derechos laborales y familiares. Además, es acorde con lo exigido a Costa Rica, en los tratados internacionales que ha suscrito como son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como con el artículo 33 de la Constitución Política.

Esta propuesta también responde a la necesidad de adecuar la legislación nacional al incluirse normativamente el concepto de comaternidad, reconociendo de esta forma a las familias homoparentales y otras configuraciones familiares diversas, protegiendo los derechos de las parejas del mismo sexo.

Asimismo, refuerza el principio constitucional de la protección integral de la infancia, garantizando un entorno de cuidado compartido y equitativo.

2.- OBSERVACIONES AL PROYECTO DE LEY

Las siguientes son las observaciones al proyecto en cuestión:

- Se recomienda establecer mecanismos adecuados para la supervisión de las instituciones y empresas sobre el cumplimiento de las medidas propuestas en este proyecto de ley, así como detallar las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento. Es importante evitar que este derecho sea percibido por algunas entidades patronales como un “privilegio”, lo que en realidad es una responsabilidad ante el cuidado de las personas menores de edad y que va de la mano con la estabilidad del grupo familiar. Asimismo, debe garantizarse que estas medidas se apliquen tanto en el sector público como en el privado.
- El proyecto de ley no incluye lineamientos mínimos para la divulgación de su contenido, lo cual es fundamental para fortalecer los derechos laborales y familiares. Se sugiere incorporar directrices que aseguren una adecuada difusión de las disposiciones y sus beneficios.
- Aunque la propuesta es un avance significativo en los derechos laborales, se recomienda considerar la posibilidad de flexibilizar la norma para permitir que la licencia pueda tomarse de manera continua o fraccionada. Esto es relevante para adaptarse a las diversas dinámicas laborales y a los distintos tipos de jornadas (diurnas, nocturnas o mixtas), conciliando así los derechos de las personas trabajadoras con las necesidades operativas de las instituciones o empresas.
- No se especifica en el proyecto de ley cómo se aplicaría la licencia en casos de teletrabajo, una modalidad cada vez más común tanto en el sector público como privado. Sería conveniente que se incluyan disposiciones específicas al respecto para garantizar su aplicación uniforme y efectiva.
- El proyecto de ley otorga licencias tanto a los padres biológicos como a cónyuges o convivientes de hecho de la persona tradicionalmente identificada como la madre en roles de género. Es recomendable que se aclare el procedimiento y la documentación necesaria para que los convivientes de hecho puedan acceder a la licencia, evitando posibles dificultades en el ámbito laboral. Sería importante incluir en la ley al menos los parámetros mínimos para asegurar un acceso justo y transparente.

- Es fundamental que este tipo de licencias se utilicen de manera proporcional y adecuada. Por tanto, se recomienda que el proyecto de ley contemple procedimientos claros para los casos en los que las personas menores de edad en cuidado tengan alguna condición de discapacidad. Asimismo, es necesario definir cómo se otorgarán las licencias en relación y proporción al número de personas menores de edad bajo cuidado y si esto será un criterio que permita la flexibilización de dichas licencias.
- La implementación de estas reformas podría requerir una reestructuración de los lineamientos en materia de recursos humanos, tanto en el sector público como en el privado. Por ello, es crucial establecer estrategias adecuadas de comunicación y capacitación dirigidas a las instancias empleadoras sobre este tema. Esto contribuiría a evitar la percepción de estas licencias como una carga que afecte el funcionamiento de las instituciones o empresas, o que influya negativamente en la contratación de personas con responsabilidades de cuidado de menores, una situación que ha impactado históricamente a las mujeres.
- Se sugiere que las disposiciones del proyecto de ley se incluyan también en las políticas públicas, de modo que se garantice no solo la implementación de este derecho como un derecho laboral, sino también como la promoción de la igualdad de género de forma integral.

3.- RECOMENDACIONES

El proyecto de ley propuesto contribuye significativamente al fortalecimiento de los derechos laborales, al reconocimiento de la corresponsabilidad en el cuidado de personas menores de edad y de la diversidad en la composición de las familias. Asimismo, esta iniciativa legislativa promueve la creación de ambientes laborales más inclusivos e igualitarios.

En el caso propio de la Universidad Nacional, es importante, que se tenga en consideración cómo se implementarán estas licencias y cuáles serían sus implicaciones a nivel normativo y de funcionamiento operativo. Es necesario contemplar que el personal de la institución se divide en dos grupos: administrativo y docente, por lo que es imprescindible realizar un análisis que contemple las condiciones laborales específicas de ambas poblaciones.

Finalmente, se recomienda apoyar el proyecto, siempre y cuando se realicen los ajustes necesarios para clarificar y garantizar su viabilidad operativa y asegurar una implementación efectiva.

Quedamos a las órdenes para cualquier consulta adicional.

Atentamente,

Dra. Fannella Giusti Minotre
Directora
Instituto de Estudios de la Mujer