

06 de marzo del 2023

**SITUN-OFIC-43-2023**

Master. Steven Oreamuno Herra

Coordinador, Comisión de Análisis de Temas Institucionales

Consejo Universitario

**Referencia de oficio: UNA-CATI-SCU-OFIC-020-2023**

El firmante **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, en vista del oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-020-2023** de fecha 16 de febrero del 2023, recibido por el suscrito vial correo electrónico el 21 de febrero de los corrientes, por medio de este acto, en tiempo y forma, procedo a emitir criterio sobre el expediente 23389: **“LEY DE ADICIÓN DE UN INCISO L) AL ARTÍCULO 70 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY NÚMERO 2 DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, PARA CONCILIAR LOS DEBERES FAMILIARES CON LOS LABORALES”**, de la siguiente forma:

**CONSIDERACIONES GENERALES:**

En referencia a la atención de asuntos de salud con las personas menores de edad y la familia, la Procuraduría General de la República mediante oficio C-166-2006 del 26 de abril de 2006, ha externado:

*“...es innegable que la concesión de permisos con goce de salario a favor de servidores y empleados públicos para que asistan a citas médicas de sus hijos, se ha consolidado poco a poco en nuestro medio y en nuestra práctica legal y*

administrativa, por lo que resulta verdaderamente problemático pensar en que la Dirección General de Servicio Civil pretenda ahora prohibir “ex novo”, y de manera tajante, esta modalidad o especie de permisos; máxime cuando aquella práctica, desarrollada en un claro y legítimo ámbito de discrecionalidad administrativa, se muestra acorde a la realidad social imperante, al Derecho Internacional y a la más reciente e innovadora doctrina constitucional del viejo continente (...) **además del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, “el interés superior del niño” es indudablemente el otro pilar sobre el cual se erige en nuestro caso, el sistema de permisos o licencias parentales que propicien el bienestar de los menores y su desarrollo como integrante de la familia; y cabe destacar que dicha responsabilidad incumbe, en primer término, a los padres. Según reconoce expresamente la Convención sobre los derechos del niño, los Estados pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño (art. 18.1); y cabe recordar que esa declaración de principio es sobre la cual descansa aquél derecho fundamental a la conciliación de la vida laboral y familiar que hemos venido comentando, y que indudablemente podemos reconocer en nuestro medio de la relación armónica de los ordinales 33, 51, 52, 53, 56 y 74 de nuestra Carta Política, que contemplan incluso ciertos derechos prestacionales relativos a la protección de la familia y los trabajadores.** Además, no podemos desconocer que por mandatos normativos de orden internacional -ratificados y aprobados por nuestro país-, así como por disposiciones legales internas de nuestro ordenamiento jurídico, los padres -entiéndase padre y madre-, como parte de su patria potestad, tienen que cumplir con el deber público inexcusable de que sus hijos preserven la vida; para lo cual deben procurarles los cuidados y controles necesarios de su salud, incluyendo la posibilidad material de acceder para ello a los sistemas médicos asistenciales de la seguridad social (arts. 4, 6, 24 y 26 de la Convención sobre derechos del niño; arts. 45 del Código de la Niñez y la Adolescencia -Ley N° 7739 de 6 de enero de 1998-; arts. 1º, 2º, 140 y 144 del Código de Familia; arts. 9º, 13, 14 y 20 de la Ley General de Salud). Véase incluso que el artículo 77 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social,

*establece de forma expresa como derecho del niño el “Estar acompañado de sus padres o de las personas que los sustituyan, el máximo tiempo posible durante su permanencia en el hospital, participando activamente de su vida hospitalaria”; esto sin perjuicio de los derechos consagrados en otros instrumentos normativos de mayor rango. Así bajo ese contexto normativo, por supuesto que resulta razonable y legítimo que puedan concederse permisos laborales retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, como lo es el acompañar a los hijos menores, y con mucha más razón a los discapacitados, a consulta médica. Indudablemente son los niños los más directos beneficiarios de tales permisos, pero también lo son los padres en su condición de trabajadores, los empleadores, la familia y toda la sociedad en su conjunto. (la negrita no es del original).*

Por lo tanto, no cabe duda de que existe una obligatoriedad de conceder permisos a los trabajadores que requieran asistir con sus hijos o familiares directos a citas médicas preestablecidas o, en su defecto, atender emergencias relativas a la salud de los familiares citados, ya que esta situación se encuentra debidamente tutelada por la Constitución Política, por tratados y convenios internacionales, y la misma legislación costarricense.

Ahora bien, no existe una norma que indique cuál es el grado de consanguinidad y afinidad que le permita a un trabajador, la concesión de un permiso para acompañar a un familiar a una cita médica, sin embargo, la norma y los criterios analizados son claros en indicar que son pertinentes cuando se aplican a la atención de hijos y familiares directos.

#### **OBSERVACIONES AL ARTICULO:**

El inciso l) que se pretende adicionar al artículo 70 del Código de Trabajo, señala:

*Artículo 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos:*

*(...)*

*l) Negar el permiso para ausentarse del lugar de trabajo, a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, cuando estas deban acompañar a sus hijos e hijas, u otros miembros de su familia directa, que ocupen de su auxilio, en el acceso de los servicios*

*médicos. Tampoco podrá rebajársele su salario por tal motivo, siempre que la persona trabajadora demuestre, con el comprobante respectivo, que asistió al servicio de salud pertinente.*

Se considera prudente aclarar en el artículo a qué se refieren con “otros miembros de su familia directa”, toda vez que la línea directa se aplica de forma ascendente o descendente, a saber:

- A) Directa Ascendente: Bisabuelos, abuelos y padres.
  
- B) Directa descendente: Hijos, nietos y bisnietos.

Lo anterior, para que la parte patronal y trabajadora tenga claro a cuáles miembros de la familia que denominan “directos”, aplica el permiso en cuestión.

#### **RECOMENDACIÓN:**

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, esta Organización apoya la implementación del inciso l) al artículo 70 del Código de Trabajo, solicitando se analice para la observación planteada implementarla, con la finalidad de tener una mayor comprensión del artículo.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/JSC/2023