

CIRCULAR
PANI-DRH-CIR-035-2023

PARA: TODO EL PERSONAL

DE: Giovanni Leiva Navarro
Coordinador, Departamento de Recursos Humanos

ASUNTO: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del Patronato Nacional de la Infancia.

FECHA: 26 de junio del 2023.

Con el objetivo de permitir que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan desempeñarse en el Patronato Nacional de la Infancia, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y responsabilidades profesionales, respetándoles así el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se emite la siguiente circular, sobre la adecuada interpretación del artículo 45 del Reglamento Autónomo del PANI, cuando la persona trabajadora debe llegar tarde, retirarse anticipadamente o ausentarse, para realizar las siguientes diligencias:

- 1.- Acompañamiento a citas médicas de personas menores de edad, personas con discapacidad, y personas adultas mayores, que estén bajo su responsabilidad y dependan de su cuidado.*
- 2.- Asistencia a convocatorias por parte del centro educativo a los padres de familia o encargados de personas menores de edad. (Por ejemplo: reuniones, atención de una emergencia, entregas de notas).*

El Reglamento Autónomo de Trabajo del PANI, establece dentro de los deberes de las jefaturas el siguiente:

ARTÍCULO 56. Obligaciones de las jefaturas. Sin perjuicio de otras que establezca el presente reglamento y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, aquellas que se desprendan del contrato de trabajo y de la relación de empleo, las personas trabajadoras que ocupen cargos de jefatura en el Patronato, tendrán las siguientes obligaciones:

(...) 6.- Justificar, o no, las ausencias, la omisión de marcas o las llegadas tardías de las personas funcionarias bajo su cargo, con base en los motivos que éstos aduzcan y comunicar la decisión al Departamento de Recursos Humanos. (...)

En cuanto a esta Justificación, quien ostenta la discrecionalidad de justificarlas o no justificarlas es la persona que ejerce la jefatura, por ser la Representante Patronal, con el poder de dirección y de fiscalización de cada oficina.

Cada jefatura, en el ejercicio de su poder de dirección, cuenta con la discrecionalidad de analizar cada caso en concreto, y tiene la labor de ponderar los motivos que invocan las personas servidoras a su cargo para justificar la irregularidad en su asistencia; velando por no contravenir principios constitucionales de Legalidad, Proporcionalidad y Razonabilidad.

Es importante rescatar que esta discrecionalidad, no significa que esto pueda ser un acto libre, sin motivación, la discrecionalidad administrativa hace referencia a los límites de actuación de la Administración Pública, dentro de los cuales esta se ha de mover para tomar sus decisiones en aquellos casos en los que la potestad administrativa no viene claramente delimitada por la Ley, es por eso que cualquier decisión discrecional debe ser valorada a la luz de la normativa interna, el ordenamiento jurídico aplicable y la jurisprudencia, y en aplicación de los principios anteriormente mencionados, y eso es justo una de las formas de ejercer el poder de dirección de una jefatura.

Hay una gran cantidad de situaciones que no se pueden contemplar expresamente en la normativa, porque serán situaciones muy particulares y emergentes, es imposible que exista una lista taxativa, y es ahí donde cada jefatura debe aplicar esa discrecionalidad para determinar, si la inasistencia en la asistencia es justificable o no, siguiendo límites de esta discrecionalidad como lo es, evitar situaciones de discriminación (procurar un trato **EQUITATIVO**) entre las personas trabajadoras que conforman el equipo de trabajo, y procurar la Proporcionalidad y Razonabilidad para evitar una afectación al servicio público.

Por otra parte, todas las personas trabajadoras, **deben ser respetuosas** de las decisiones que toman las jefaturas en el ejercicio del poder de dirección, y tomar en cuenta que hay situaciones que pertenecen al ámbito de la privacidad de cada persona, y muchas veces las motivaciones de una justificación permanecen a este ámbito privado, y son expuestas únicamente a la Jefatura, sin que tengan que ser de conocimiento de la totalidad del equipo de trabajo.

Este Departamento de Recursos Humanos, mediante la presente circular pretende generar una guía a las jefaturas, a la hora de ejercer esa discrecionalidad, asesorándolas acerca de lo que establece el ordenamiento jurídico en torno a las situaciones específicas:

- 1.- *Acompañamiento a citas médicas de personas menores de edad, personas con discapacidad, y personas adultas mayores, que estén bajo su responsabilidad y dependan de su cuidado.*
- 2.- *Asistencia a convocatorias por parte del centro educativo a los padres de familia o encargados de personas menores de edad. (Por ejemplo: reuniones, atención de una emergencia, entregas de notas).*

Para esto nos basamos en el artículo 45 del Reglamento Autónomo de trabajo del PANI, que establece:

ARTÍCULO 45. Justificación de ausencias por parte de la jefatura y sobre el no pago de tiempo no laborado. Cuando la inasistencia del servidor o servidora no sea por motivo de incapacidad médica, pero a criterio de la jefatura sea justificable, no será considerada como ausencia injustificada para efectos disciplinarios, pero no cabrá la retribución salarial del servidor o servidora, debido al tiempo no laborado (lo que no se deberá entender como sanción a dicha conducta). Lo anterior salvo que la persona trabajadora justifique la ausencia de forma tal que se justifique el pago a la luz del ordenamiento jurídico aplicable.

En las situaciones anteriormente expuestas, sí existe un marco normativo que permita la justificación de estas ausencias **con goce salarial**, como lo son los Convenios Internacionales: 1.- Convenio de la OIT 156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 2.- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, aprobada por el Estado Costarricense mediante la ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984.

Ejemplos de criterios de la Procuraduría General de la República en torno a este tema:

“...en aplicación del derecho fundamental innominado a la conciliación de la vida laboral o profesional y de la vida familiar, así como del principio del interés superior del niño, aun con la insuficiencia normativa imperante al efecto, la concesión de permisos laborales retribuidos, mediante actos singulares y concretos, para que los servidores y empleados públicos (hombres y mujeres) puedan acompañar a sus hijos menores de edad o discapacitados a consulta médica durante la jornada laboral, en los casos en que las circunstancias les impidan hacerlo al margen de ésta, es jurídicamente plausible, válida y legítima, no sólo porque la misma se desarrolla en un claro y legítimo ámbito de discrecionalidad administrativa, sino especialmente por estar adecuada a la evolución de la realidad social y jurídica imperante, y por ser conforme con el derecho de la Constitución y con el Derecho Internacional.” (Dictamen C-063-2016).

“Se debe resaltar que en estas situaciones la interpretación constitucional, legal y administrativa es en pro de la conciliación de la vida laboral y familiar, y colateralmente, hay otro pilar fundamental que se protege, cual es el “interés superior del niño”. En este particular, expone la Convención sobre los derechos del niño que 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 (artículo 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 se comentó 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.

También, se debe tener presente que parte de la patria potestad versa sobre tener a los hijos con salud. Así que la asistencia de carácter médico tiene que estar a la orden del día, y los encargados deben velar por la misma en primer plano. La educación es otro aspecto vital en el desarrollo de los niños, y sus padres son los responsables de ese proceso, ello implica la asistencia a las debidas actividades escolares de los niños.

Con lo expuesto se puede determinar que la concesión de permisos laborales retribuidos para que los servidores públicos puedan acompañar a sus hijos menores de edad o discapacitados a consulta médica o a reuniones escolares, durante la jornada laboral, es jurídicamente válida y legítima, no sólo porque la norma prevé que se desarrolle bajo parámetros ordinarios de control administrativo, sino que, además, es una regulación acorde con la evolución de la realidad social y jurídica imperante, y por ser conforme con el derecho de la Constitución y con el Derecho Internacional. Por tal motivo, esta Procuraduría no encuentra inconstitucionalidad alguna en la norma.” (Informe de la PGR sobre acción de inconstitucionalidad exp. 17-003020-0007-CO, al Reglamento Autónomo del Ministerio de Trabajo)

Conclusión:

Este Departamento de Recursos Humanos, hace un llamado a las jefaturas para que en el ejercicio de su poder de dirección, a la hora de analizar una situación de irregularidad en la asistencia, dentro de su discrecionalidad para justificar dicha ausencia, se tome en cuenta, el ordenamiento jurídico que respalda

que para los casos de acompañamiento a citas médicas de personas menores de edad, personas con discapacidad, y personas adultas mayores, que estén bajo su responsabilidad y dependan de su cuidado, y la asistencia a convocatorias por parte del centro educativo a los padres de familia o encargados de personas menores de edad. (Por ejemplo: reuniones, atención de una emergencia, entregas de notas), **existe el marco jurídico que motiva la justificación de las ausencias con goce salarial.**

Contribuyendo con esto en algún grado a el respeto del derecho a conciliar la vida laboral, con la vida familiar y personal, y además fortalecer la equidad laboral entre hombres y mujeres, siendo fundamental que la gestación y crianza de los hijos e hijas, así como el cuidado de familiares adultos mayores y/o con discapacidad, sean una responsabilidad compartida entre ambos e incluso por toda la sociedad.

Sin dejar de lado que, en el ejercicio de su poder de fiscalización, deben solicitar los comprobantes correspondientes, emitidos por los centros médicos y/o los centros educativos, los cuales deben indicar, hora de llegada, hora de salida e indicar expresamente que asistió como acompañante de la persona menor de edad, adulta mayor o con discapacidad. Además de tomar en cuenta el tiempo razonable de traslado.

Sin otro particular,

GLN/lle.

C. Archivo

Oficios 2023/Circulares/P ANI-DRH-CIR-0035-2023“Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”