ACTA N° 05-2020

SESIÓN VIRTUAL EXTRAORDINARIA - COMISIÓN DE GÉNERO

05 de mayo del 2020 - 02:00 p.m.

Participantes: Magistrada Roxana Chacón Artavia (Coordinadora Comisión de Género - Sala Segunda), Jeannette Arias Meza (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia), María Gabriela Alfaro Zúñiga (Fiscalía Adjunta de Asuntos de Género), Cristian Mora Víquez (Colectivo de Hombres por la Igualdad de Género), Xinia Fernández Vargas (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia), Dixie Mendoza Chaves y Carmen Díaz Rojas (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia), Ingrid Bermúdez Vindas (CONAMAJ), María Alexandra Bogantes (Letrada Sala Segunda), Erick Alfaro Romero (Contraloría de Servicios), Kenneth Álvarez Barboza (ANEJUD), Magda Díaz Bolaños (Asociación de Juezas), Paula Calderón Devandas (Defensa Pública), Karla Urtecho Madrigal (en representación de Kattia Morales Navarro), Adriana Orocú Chavarría (ACOJUD), Ana Ericka Rodríguez Araya (en representación de Nacira Valverde Bermúdez de la Dirección de Planificación), Yorleny Ferreto Solano (Unidad de Género del OIJ), Jessica Alejandra Jiménez Ramírez (Judicatura), Viviana Alvarado Quesada (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia).

Ausentes con justificación: Melissa Benavides Víquez (Unidad de Acceso a la Justicia), Alba Gutiérrez Villalobos (Departamento de Trabajo Social y Psicología).

Se inicia la sesión. La Magistrada Chacón Artavia da la bienvenida y agradece a las personas que tuvieron la posibilidad de conectarse a la reunión de manera virtual. Explica el motivo de esta sesión, cuyo punto único refiere a dos gestiones presentadas ante el Consejo Superior, por las señoras Maureen Solís Madrigal, Jueza

del Juzgado de Familia de Desamparados y Silvia Araya Valverde, Abogada Asistente Social, Defensa Laboral I Circuito Judicial de San José; referentes al tema de las cargas laborales de las mujeres durante el teletrabajo. Ambas gestiones fueron trasladadas por el Consejo Superior a la Comisión de Género, a efecto de ser analizadas y posteriormente emitir algún criterio o recomendación al respecto. Cede la palabra a Jeannette Arias con el fin de que exponga de manera detallada la propuesta de acuerdo que se remitirá al Consejo Superior, que les fue remitida de previo vía correo electrónico.

Jeannette Arias señala que, básicamente el documento se estructura en tres partes: la transcripción de ambas gestiones, el análisis y fundamento legal, las recomendaciones de la Comisión en el tema y finalmente el acuerdo. Procede a leer textualmente el documento, que literalmente dice:

"San José, 28 de abril de 2020

Señores y señoras
Integrantes
Consejo Superior
S.D.

Estimados señores y señoras:

Ante todo reciban un cordial saludo, la presente es con el fin de hacer de su conocimiento **ACUERDO** tomado por la Comisión de Género, en **Sesión Extraordinaria No. 5 del 5 de mayo de 2020**.

Dicho acuerdo, literalmente dice:

"ACUERDO:
I. Consulta del Consejo Superior a la Comisión de Género
Mediante oficio 3711-20 del 22 de abril de 2020, el Consejo Superior le traslada a la Señora Magistrada Msc. Roxana Chacón Artavia, en su calidad de Coordinadora Comisión de Género, y para el pronunciamiento de dicha Comisión, gestiones realizadas por la Licda. Mauren Solís Madrigal, Jueza de Familia del Tercer Circuito Judicial de San José, en nota del 14 de abril de 2020, y por la Msc. Silvia Araya Valverde, Abogada Asistente Social de

la Defensa Laboral del I Circuito Judicial de San José. El contenido de las gestiones referidas, literalmente se consigna a continuación:

1. Gestión Licda. Maureen Solís Madrigal:

"PRIMERO: La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que, en nuestro país, los instrumentos formales y no formales en materia de derechos humanos tienen rango supraconstitucional y son aplicables incluso aunque no hayan sido ratificados por la Asamblea Legislativa. ***Al respecto, invoco el carácter vinculante de la siguiente jurisprudencia constitucional conforme al artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional:*** *Sentencia N.°719-90 de las dieciséis horas con treinta minutos del veintiséis de junio de mil novecientos noventa, Sentencia N.°1147-90 de las dieciséis horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa, N.°709-91 de las trece horas cincuenta y seis minutos del diez de abril de mil novecientos noventa y uno; N.°3435-92 de las dieciséis horas con veinte minutos del año mil novecientos noventa y dos, N.°3550-92, 16:00 de 24 de noviembre de 1992, N.°5759-93 de las catorce horas con quince minutos del diez de noviembre del año mil novecientos noventa y tres, N.°2665-98-94 de las quince horas con cincuenta y un minuto del siete de junio del año mil novecientos noventa y cuatro, N.°2313-95 de las dieciséis horas con dieciocho minutos del nueve de mayo del año mil novecientos noventa y cinco, N.°7072-95 de las once horas con quince minutos del veintidós de diciembre del año mil novecientos noventa y cinco, N.°1032-96 de las nueve horas tres minutos del primero de marzo del año mil novecientos noventa y seis, N.°1319-97 de las catorce horas con cincuenta y un minutos del cuatro de marzo del año mil novecientos noventa y siete, N.°1232-98, 16:00 25 de febrero de 1998, N.°2822-98, 15:18 de 28 de abril de 1998; N.°1801-98 de las nueve horas doce minutos del trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho; N.°3223-98, 9:00 de 15 de mayo de 1998, N.°6830-98 de las quince horas con seis minutos del veinticuatro de setiembre del año mil novecientos noventa y ocho, N.°7484-00 de las nueve horas con veintiún minutos del veinticinco de agosto del año dos mil; N.°7498-00 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del veinticinco de agosto del año dos mil, N.°9685-00 de las catorce horas cincuenta y seis minutos del primero de noviembre del año dos mil; N.°10693-02, 18:20 de 7 de noviembre de 2002, N.°2771-03 de las once horas con cuarenta minutos del cuatro de abril del año dos mil tres, N.°9992-04, 14:30 de 8 de setiembre de 2004, N.°17.745-06 de las catorce horas treinta y cinco minutos del once de diciembre del año dos mil seis, N.°649-07 de las once horas cuarenta minutos del diecinueve de enero del año dos mil siete, N.°1682-07 de las diez horas treinta y cuatro minutos del nueve de febrero del año dos mil siete, N.°3043-07 de las catorce horas cincuenta y cuatro minutos del siete de marzo del año dos mil siete, N.°4276-07 de las catorce horas cuarenta y nueve minutos del veintisiete de marzo del año dos mil siete, N.°14183-07 de las nueve horas cincuenta y tres minutos del veinticuatro de setiembre del año dos mil siete, N.°1682-07, 10:34 de 9 de febrero de dos mil siete, N.°4276-07, 14:49 de 27 de marzo de 2007, N.°14193-08, 1003 de 24 de setiembre de 2008, y N.°15.481-13 de las once horas treinta minutos del veintidós de noviembre de 2013.*

SEGUNDO: Conforme a la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación

contra La Mujer y la Convención de Belén Do Pará, las mujeres tenemos derecho a no ser sujetas de discriminación por resultado y a no ser víctimas de violencia institucional. Así se desprende del artículo 1 de la primera Convención que dice: ***"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 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 política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"****. Además, esa Convención, en el artículo 4, el Estado está obligado a generar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer para así, abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación y, tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. Como complemento, conforme al artículo 11.2.a de esa Convención, las mujeres tenemos derecho a que sea visibilizada la condición de ser Jefa de Hogar y la función social de cuido de personas dependientes.*

TERCERO: Tal como determina el artículo 4 inciso j) de la Convención de Belén Do Pará, las mujeres tenemos derecho a ejercer cargos públicos; derecho a no ser sometidas a ninguna forma de discriminación tal como indica el artículo 6 inciso a) y artículo 7, de forma que el Estado, se encuentra obligado a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de discriminación.

CUARTO: En el caso de las funcionarias y servidoras judiciales que tienen a su cargo personas menores de edad, conforme a la Observación General N.°16 del Comité de los Derechos del Niño, que trata sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, el Estado debe abstenerse de incurrir en prácticas que atenten contra al interés superior de las personas menores de edad en todo momento y más, en medio de esta crisis por pandemia COVID-19. Expresamente esa Observación establece:

"K. Emergencias y situaciones de conflicto.

49. Tanto los Estados de origen como los Estados receptores tienen problemas particulares para cumplir con sus ***obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos del niño cuando las empresas*** *operan en situaciones en que las instituciones de protección no funcionan adecuadamente como consecuencia de conflictos, catástrofes o la desintegración del orden jurídico o social. Es importante destacar que la Convención y sus protocolos facultativos se aplican en todo momento y que sus disposiciones no pueden derogarse en situaciones de emergencia.*

50. En estos contextos puede haber un riesgo mayor de que las empresas utilicen mano de obra infantil (en las cadenas de suministro y en las filiales, por ejemplo) o de que se utilicen niños soldados, se evadan impuestos o se cometan actos de corrupción. Habida cuenta del mayor riesgo, los Estados de origen deben exigir a las empresas que operen en situaciones de emergencia y conflicto que apliquen estrictos procesos de diligencia debida

en materia de derechos del niño adaptados a su tamaño y sus actividades. Los Estados de origen también deben elaborar y aplicar leyes y reglamentos que aborden los riesgos concretos, previsibles para los derechos del niño de las empresas que operan a nivel transnacional. Esto puede incluir el requisito de hacer públicas las medidas adoptadas para velar por que las operaciones de las empresas no contribuyan a violaciones graves de los derechos del niño, así como la prohibición de vender o transferir armas u otras formas de asistencia militar cuando el destino final sea un país en que se sepa que los niños son reclutados o utilizados en hostilidades, o que podrían serlo.

51. Los Estados de origen deben ofrecer a las empresas información actualizada, precisa y completa sobre el contexto local de los derechos del niño cuando estas operen, o tengan previsto hacerlo, en zonas afectadas por conflictos o situaciones de emergencia. Esta orientación debe hacer hincapié en que las empresas tienen la misma obligación de respetar los derechos del niño en esas situaciones que en todas las demás. En las zonas de conflicto, los niños pueden ser víctimas de la violencia, por ejemplo, la explotación o abusos sexuales, la trata de niños o la violencia por motivos de género, y los Estados deben reconocer esa situación al proporcionar orientación a las empresas.

52. Las obligaciones de los Estados de origen y destino en virtud de las disposiciones pertinentes de la Convención deben destacarse cuando las empresas operan en zonas afectadas por conflictos. El artículo 38 exige que se respeten las normas del derecho internacional humanitario, el artículo 39 obliga a los Estados a adoptar medidas apropiadas para promover la recuperación psicológica y la reintegración social y el Protocolo facultativo relativo a la participación de niños en los conflictos armados contiene disposiciones sobre el reclutamiento de niños menores de 18 años en las fuerzas armadas. Cuando operan en zonas afectadas por conflictos, las empresas pueden contratar a empresas privadas de seguridad, lo que puede conllevar el riesgo de que se produzcan violaciones de los derechos, como explotación y/o uso de la violencia contra los niños, al tratar de proteger las instalaciones o en el contexto de otras operaciones. Para evitarlo, tanto los Estados de origen como los Estados receptores deberán aprobar y aplicar leyes nacionales que prohíban expresamente que esas empresas contraten o utilicen a niños en las hostilidades; exijan la adopción de medidas eficaces para proteger a los niños de la violencia y la explotación; y establezcan mecanismos para exigir responsabilidades al personal por las violaciones de los derechos del niño".

En consecuencia, la función social de cuido en época de pandemia, es vital y está siendo ejercida en doble o triple jornada SIMULTÁNEA con las obligaciones que conlleva un contrato laboral.

QUINTO: En el caso de funcionarias y servidoras judiciales que tenemos a cargo el cuidado de personas adultas mayores, conforme al artículo 3 inciso j), 7, 9,19, 29 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el Estado tiene el deber de promover y actuar la solidaridad y el fortalecimiento de la protección familiar y comunitaria; el fortalecimiento de los lazos familiares en torno a la persona adulta mayor; la seguridad, la salud integral así como a la protección especial en caso de situaciones de riesgo y emergencias humanitarias.

SEXTO: En el caso de funcionarias y servidoras judiciales que tienen a su cargo

personas dependientes con discapacidad, la Convención Interamericana sobre Discapacidad y la Convención de la ONU sobre discapacidad, se resumen en el deber del Estado de garantizar a las personas con discapacidad el mayor nivel de independencia funcional posible en condiciones de seguridad y dignidad.

SÉTIMO: Los acuerdos del Consejo Superior comunicados mediante circular número 66-2020 y 67-2020, en el caso de mujeres que realicen labores por medio de teletrabajo, invisibiliza lo siguiente:

1. *Condición de Jefatura de Hogar.*
2. *Función social de cuidado de personas dependientes.*
3. *Derecho a la salud integral.*
4. *Ejecución de teletrabajo de forma simultánea con labores de cuido.*

En la medida en que las decisiones adoptadas por el Consejo Superior no visibilizan las especiales circunstancias que conlleva el tener al cuidado a personas dependientes durante la pandemia ocasionada por COVID-19, incurre en discriminación.

Las funcionarias y servidoras judiciales que usualmente asistían a laborar de forma presencial y ahora realizan ***teletrabajo en un horario que les impide cuidar de personas dependientes*** *o bien, que* ***antes hacían teletrabajo y ahora, deben abandonarlo total o parcialmente*** *para realizar labores presenciales a pesar del Decreto de Emergencia N.° 42227-MS de 16 de marzo de 2020 y de las directrices del Ministerio de Trabajo sobre la implementación del teletrabajo, están siendo sometidas a discriminación pues en el primer caso, deben realizar doble o triple jornada simultánea, es decir, cuidar de personas dependientes así como cumplir con la carga laboral y, en el segundo caso, abandonar a personas en riesgo para realizar trabajo presencial y con ello, generar mayor riesgo a poblaciones vulnerables.*

En consecuencia, solicito que el Poder Judicial:

1. Se abstenga de incurrir en discriminación por resultado contra funcionarias y servidoras judiciales jefas de hogar o bien, que tengan a su cuidado a personas adultas mayores o personas con discapacidad.

2. Se abstenga de imponer a dicha población judicial dobles o triples jornadas al invisibilizar la función social de cuidado de personas dependientes.

3. Visibilice la función social del cuidado de personas dependientes.

4. Ordene a las jefaturas, que toda mujer que sea jefa de hogar o tenga al cuidado personas dependientes, cumpla con la modalidad de teletrabajo en una jornada que permita conciliar la vida laboral y familiar para garantizar el cumplimiento de la función social de cuidado, el derecho al trabajo y el derecho a la salud de esa población judicial. No se trata de que las mujeres en estas condiciones trabajemos menos, sino que, se permita realmente la conciliación de la vida familiar y laboral. En este momento hay funcionarias y servidoras judiciales que están trabajando 20 horas diarias mientras ejercen labores de cuido y cumplen con carga laboral. Esto produce un desgaste anímico y físico insostenible.

5. Se abstenga de ordenar por acción o resultado, interrupción de teletrabajo a funcionarias y servidoras judiciales jefas de hogar o bien, que tengan a su cuidado a personas adultas mayores o personas con discapacidad para realizar actividades presenciales y más, cuando esa población judicial por sí misma, tiene factores de riesgo

por COVID-19. Las mujeres tenemos suficiente sentido de responsabilidad para saber cuándo nuestra presencia física es indispensable en nuestro lugar habitual de trabajo y por lo tanto, debemos interrumpir el teletrabajo para garantizar el acceso a la justicia.
Abstenerse de desaplicar la flexibilidad de la jornada laboral por teletrabajo que expresamente contempla el Decreto N° 39225-MP-MTSS-MICITT de forma general y en particular para las funcionarias y servidoras judiciales que están cumpliendo doble o triple jornada pues además de teletrabajar, cuidan personas dependientes."

2. Gestión realizada por la Msc. Silvia Marcela Araya Valverde, Abogada de Asistencia Social del Primer Circuito Judicial de San José, mediante corro del 14 de abril del año en curso, manifestó lo siguiente:

"…En este sentido, debo manifestar que al momento expuse ante mis jefaturas mi situación de factor de riesgo por hipertensión desde hace más de 8 años; y se me otorgó el teletrabajo, no obstante, soy madre soltera y única a cargo de 3 menores de edad (2 de ocho años y uno de 4 años), lo cual conlleva también a atender sus múltiples necesidades durante el día, por lo cual me es muy difícil cumplir con la exigencia de enviar mi informe de labores con 8 horas efectivas a las 5:00 p.m. de cada día como se me ha solicitado, porque lograr esto, conlleva la desatención total de mis hijos durante el día. Me es posible cumplir con los requerimientos de trabajo, pero en periodos discontinuos, e incluso completar algunas asignaciones de noche cuando los menores ya se han dormido.
Creo que muchas madres están en esta posición, lo cual nos genera un desgaste adicional, no pudiendo cumplir al 100% ni con la atención de los menores ni con el trabajo que se debe realizar, por lo cual solicito la flexibilización de nuestras jornadas tele trabajables con el fin de poder cumplir con las labores diarias en diversos momentos del día.
Aunado a esto, en la Defensa Laboral se ha indicado que se deben atender tanto los usuarios agendados con anterioridad y a todos los que se presenten en estos días. Cabe mencionar que solamente en la Defensa Laboral de San José- Catedral se presentaron 60 personas nuevas el día de ayer, que debieron ser repartidos entre todos los defensores y se suma su atención remota a las citas que ya se había otorgado con anterioridad y que se reprogramaron para ser atendidas remotamente. Si bien, se ha logrado con éxito implementar un modelo teletrabajable, la carga se triplicó en cuanto a atenciones, ya que el mismo MTSS no está atendiendo o les dicen a las personas que se dirijan al Poder Judicial, lo cual ha generado fuertes conglomeraciones en nuestros edificios, y a su vez, la repartición de varios casos más al día a cada abogado. Es decir, no solo atendemos la cita ya programada, sino a todas las personas que asistan a diario, lo cual generado una desbandada hacia las diversas oficinas de la Defensa Pública Laboral de casos que no representan una emergencia y que engrosan nuestras funciones diarias. Por ello, el permitir la flexibilización para ir atendiendo estos casos en diversos momentos del día y poder completar cualquier otra tarea fuera del horario típico sería una gran ayuda en estos momentos, y permitiría a las personas en esta situación poder atender las responsabilidades, tanto las de trabajo como las de los menores a cargo.
Dejo la inquietud planteada referente a la modalidad de teletrabajo."

II. Análisis de las cargas laborales no remuneradas, asignadas a las mujeres:

De conformidad con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), es obligación de los Estados, promocionar cambios culturales, sociales, políticos y económicos tendientes a que a las características socialmente asignadas a hombres y mujeres no sean causa de exclusión ni limiten explícita o tácitamente las oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo tanto público como privado, así como en el desempeño de sus funciones.

Según el informe de OIT-PNUD "Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social":
"La relación entre la esfera familiar, que exige cuidados y atenciones, y el mundo laboral, que requiere de trabajo constante, se ha convertido en una fuente de tensiones para las personas, situación que se agudiza con la pérdida de la calidad de vida y acarrea grandes costos sociales.
Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados, pero también para el crecimiento económico de los países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Los resabios de la tradicional división sexual del trabajo se exacerban a falta de medidas efectivas para la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, lo que compromete decisivamente las posibilidades de desarrollo humano de las naciones." (pag. 9)
"En vista de una distribución inequitativa de la carga de trabajo doméstico, la inserción laboral femenina no modifica la percepción de que las mujeres deben desempeñar las labores domésticas. Al añadir las horas de trabajo no remunerado, la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres. Los estudios muestran que las horas destinadas por ellas a quehaceres domésticos son hasta cuatro veces mayores que las que destinen ellos (Gráfico 5). La brecha de género en el uso del tiempo se profundiza en los grupos socioeconómicos más bajos. Ellas siempre son responsables de las tareas domésticas, sean amas de casa o trabajen remu-neradamente." (pag. 21)
Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, se encuentran incorporadas, a tal punto, en la vida cotidiana de las personas y en la realidad concreta de las instituciones, que se invisibilizan las discriminaciones a que están sujetas las mujeres en la mayoría de los espacios en que participan, siendo uno de los más significativos el del empleo. Ni la sociedad en general, ni sus instituciones son neutras sino que reproducen y legitiman en su funcionamiento los sesgos y estereotipos genéricos que mantienen y perpetúan las desigualdades e inequidades que afectan mayoritariamente a las mujeres.

1. **Mujeres y labores de cuido en Costa Rica:**

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de vivienda de Costa Rica, del año 2011 (último realizado en nuestro país), arrojó que en Costa Rica, la población de **0 a 4 años** es de 367.992 personas y de 0 a

14 años es de 1.111.533 equivalente a un 21.98%, o sea más de una quinta parte de la población total del país.
Así mismo, determinó que en Costa Rica hay 603.212 personas con alguna limitación o discapacidad, de las cuales 21.874 tienen entre 0 a 9 años de edad y 252.731 tienen 60 o más años.
Por su parte, mediante un instrumento específico del año 2018, el INEC estableció, que en Costa Rica, la población de personas adultas mayores, a partir de los 65 a 69 años es de 222. 229 y de los 70 a más de 100 años es de 387.107.
Es una realidad mundial, de la cual Costa Rica no es excepción, que las labores de cuido, de una parte importante de la población descrita, culturalmente ha sido asignada, de manera predominante o exclusiva, a las mujeres; lo anterior en razón de los roles estereotipados de género de las sociedades patriarcales.
Esta realidad, constituye un hecho público y notorio, que se hace más visible cuando introducimos como categoría de análisis el enfoque de género, el cual nos permite ver las especificidades de las mujeres de los diferentes grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad, mediante el principio de interseccionalidad.
Podemos decir, que gran cantidad de estudios de las diferentes agencias de Naciones Unidas y del Instituto Nacional de las Mujeres en Costa Rica, han evidenciado que estas cargas laborales de cuido y también las de oficios domésticos, incrementan o son de atención exclusiva para las mujeres jefas de hogar, las mujeres indígenas, las mujeres en condición de pobreza, las mujeres migrantes, las mujeres rurales, entre otras. De ahí la necesidad de analizar cada caso concreto, para establecer las cargas laborales en función del cuido y las tareas domésticas.
Si bien es cierto, lo anterior se trata de una situación evidente, organismos como ONU-Mujeres y la CEPAL han recomendado a los Estados, realizar "encuestas de uso de tiempo" con el fin de aproximarse, aunque tímidamente, por diversas limitaciones metodológicas, al tiempo que las mujeres dedican a las tareas de cuido y tareas domésticas, y así ir estableciendo cuál es el aporte económico de estas labores al Producto Interno Bruto, y que termina siendo la base de las economías, sin la cual estas no podrían existir, ya que es en los cuerpos de las mujeres y en los hogares en donde se desarrollan, nacen y posteriormente se forma el capital humano que luego engrosa las filas de todo el trabajo público y privado, a nivel mundial.

2. Mujeres y encuestas de uso de tiempo en Costa Rica:

La última encuesta de uso de tiempo realizada por el INEC, en coordinación con el INAMU, determinó los promedios generales de horas dedicadas a tareas de cuido y oficios domésticos por parte de mujeres y hombres en nuestro país, estableciendo que las mujeres prácticamente duplican el tiempo dedicado a estas labores, en relación con los hombres.

Lo anterior se ve reflejado en la tabla a continuación, la cual muestra la cantidad de horas semanales que invierten mujeres y hombres en las tareas de domésticas:

Horas Semanales en Trabajo Doméstico desagregado por sexo y edad INEC/INAMU 2017

Edades	Mujeres	Hombres
12 a 19	24.35 horas	13.53 horas
20 a 35	46.33 horas	23.0 horas
36 a 54	48.67 horas	24.17 horas
55 y más	45.6 horas	25.09 horas

A continuación la cantidad de horas diarias invertidas en tareas de cuido, por mujeres y hombres en Costa Rica, desagregado por sexo y edad:

Horas Diarias en Trabajo de Cuido desagregado por sexo y edad INEC/INAMU 2017

Edades	Mujeres	Hombre
12 a 19	02.57 horas	2.01 Horas
20 a 35	03.20 horas	2.19 Horas
36 a 54	04.13 horas	2.35 Horas
55 y más	06.50 horas	3.45 Horas

Estas labores de cuido y domésticas, se aúnan a las cargas de trabajo remunerada cuando las mujeres están incorporadas a la población económicamente activa.
También es importante señalar, que estos datos son promedios generales a nivel nacional en función de la edad, lo cual evidentemente incrementa y disminuye en cada caso concreto, de ahí la importancia de realizar siempre un análisis específico de la situación real de cada funcionaria o servidora judicial.

3. Necesidad de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

Deben realizarse los esfuerzos necesarios que garanticen una distribución equitativa de las oportunidades a partir de la definición de políticas y la ejecución de acciones afirmativas que le permitan a las mujeres, en éste caso a nivel laboral, posicionarse en pie de igualdad con respecto a los hombres.

Las acciones afirmativas son todas aquellas medidas especiales de carácter temporal, que adoptan los Estados y sus instituciones con el objetivo de garantizar la igualdad de facto entre mujeres y hombres, dichas medidas no se consideran discriminatorias respecto a la igualdad formal de las personas, ya que buscan implementar el principio de igualdad, según lo dispuesto en la normativa interna y así mismo, en los instrumentos jurídicos a nivel internacional, ratificados por Costa Rica, entre los cuales destacan la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada en 1979 (artículos 4 inciso 1, 5 y 11); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), y relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

A los instrumentos anteriores se suma la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, aprobada por Corte Plena en noviembre del año 2005; esta política institucional se ha constituido en la acción más importante en el Poder Judicial, para hacer realidad las normas de carácter internacional, previamente citadas, y el compromiso del Estado costarricense de fomentar la creación de una democracia inclusiva, donde las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades.

Algunos de los artículos de la Política de Igualdad de Género de mayor relevancia para el presente análisis, son:

"Artículo 1. Adoptar una Política de Equidad de Género que de manera transversal prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial. El objetivo de la misma será garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial. "

"Artículo 4. Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial."

"Artículo 5. Procurará los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar esta política e incorporar criterios de descentralización para que se haga efectiva en todos los circuitos judiciales del país."

"Artículo 7. Incluir e implementar las acciones afirmativas que requiera el plan de acción con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los y las servidoras judiciales."

"Artículo 8. Transversar la perspectiva de género y el principio de no discriminación de ninguna índole en los derechos de servidores y servidoras judiciales, como por ejemplo en los criterios establecidos para los puntajes de la carrera judicial, acceso a los puestos, incentivos, y capacitación. Acorde con los lineamientos adoptados en los talleres de reforma."

Es importante, resaltar que, adicionalmente a la normativa citada, fueron estudiadas y utilizadas como sustento de la presente propuesta, la Ley Orgánica Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo número 6115; y la Ley Para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, del 5 de noviembre de 1999, ambas pertenecientes al ordenamiento jurídico de España.

La OIT y el PNUD, en el informe "Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social" supra indicado, advierten que:

"Si no se ajustan a los patrones de cambio social y a las reivindicaciones de género, las estructuras políticas y jurídicas pueden reproducir las estructuras de la desigualdad…" (pag. 25).

Lo anterior se refiere particularmente a la esfera laboral, por cuanto es el ámbito que desarrolla el informe.

Por último, también es importante señalar, que se tuvo en consideración los siguientes acuerdos:

- **Acuerdo de Corte Plena 67-2020:** "Lineamientos generales para la implementación del acuerdo adoptado por la Corte Plena en sesión extraordinaria No. 18-2020.
- **Circular 66-2020 del Consejo Superior:** "Marco regulatorio general para la tutela del derecho a la salud y la vida de las personas servidoras del Poder Judicial, personas usuarias y sus familias y garantizar la continuidad de los de servicios judiciales, con motivo de la emergencia sanitaria provocada por el virus COVID-19."

  En especial los siguientes apartados:
  2.1.3.- Los horarios de los servidores bajo la modalidad de teletrabajo se realizarán en horario ordinario y con cuotas pre-establecidas.
  2.3.- Sobre la regulación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo durante el período de la emergencia:
  Se establecen las siguientes disposiciones con respecto a la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo:
  2.3.1.- Todos aquellos servicios que no se presenten bajo la modalidad presencial mínima necesaria para garantizar la continuidad de las actividades del Poder Judicial, deberán ser realizados bajo la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando esta fuera compatible con la naturaleza y condiciones de las labores a realizar.
  2.3.2.- Será responsabilidad de las jefaturas y coordinadores de despachos valorar la procedencia de otorgar teletrabajo a los servidores a su cargo, en el entendido que cuenten con el equipo y los medios tecnológicos para hacerlo, cuando el Poder Judicial no cuente con la disponibilidad de los mismos.

2.3.3.- Es obligación de cada Jefatura y coordinación y en general de cada titular subordinado, adoptar las medidas y controles necesarios en cuanto a la asignación, distribución y seguimiento de las labores que desarrollen las personas servidoras bajo la modalidad de teletrabajo.

2.3.5.- La labor de teletrabajo asignada con motivo de la situación de emergencia posee un carácter temporal y no generan en la persona servidora judicial derecho o beneficios permanentes, por lo que podrá ser revisada si se estima un cambio de circunstancias o el incumplimiento de metas o cargas de trabajo por las personas servidora o se ausente de su domicilio de manera injustificada de manera comprobada. Sin perjuicio de las acciones disciplinarias que tendrá que enfrentar la persona servidora que incurra en esa conducta.

2.3.6.- La persona teletrabajadora regulada bajo la modalidad por horario establecido en el punto 2.1.2.1.; debe estar disponible dentro de la jornada laboral para atender asuntos de su jefatura, compañeros y usuarios y relacionados con sus funciones, por medio del correo electrónico, teléfono fijo, teléfono móvil, Internet y cualquier otro medio que permita la comunicación.

2.3.7.- En razón de lo anterior la personas servidora deberá estar disponible con el fin de permitir un adecuado intercambio de información, su supervisión; así como de recibir las instrucciones correspondientes o ejecutar tareas urgentes; y que puedan atender en tiempo real todas las solicitudes de información o consultas que reciben de su Jefatura por los medios mencionados.

2.3.9.- Durante el periodo de teletrabajo las Jefaturas deberán considerar los permisos necesarios para que acudan a las atenciones médicas.

2.3.10.- En aquellos casos en que una persona servidora no preste servicios de manera presencial y tampoco pueda ejercer su labor bajo la modalidad de teletrabajo, se le concederán vacaciones por el período correspondiente.

2.3.11.- La modalidad de teletrabajo podrá ser realizada total o parcialmente en combinación con presencial, si así fuere necesario para un mejor servicio al usuario interno o externo.

2.3.12.- En el eventual caso de que una persona que realice servicios presenciales o teletrabajables no pueda continuar con dichas modalidades, incluido que no haya labores para asignar, se le concederá vacaciones por el resto del período hasta el día que se disponga en las correspondientes circulares.

III. Recomendaciones al Consejo Superior:

1. Es de vital importancia que las disposiciones emitidas por los diferentes órganos del Poder Judicial, en el marco de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19, visibilicen las circunstancias y condiciones específicas de las mujeres, funcionarias y servidoras judiciales, jefas de hogar que tienen a su cargo, el cuido, por así requerirlo,

y por el vínculo de dependencia, de niños, niñas, personas adultas mayores, personas con discapacidad y/o personas enfermas.

2. Esas condiciones y circunstancias específicas, en el marco de la pandemia, implican generalmente, la obligación de las funcionarias y servidoras judiciales, madres jefas de hogar, en teletrabajo, de ejecutar labores domésticas, de cuido y laborales en un mismo horario, debido a que, en razón de las medidas de aislamiento y cuarentena, las familias no disponen de la colaboración de servidoras domésticas, las escuelas se encuentran cerradas por lo que la enseñanza también se traslada a estas madres jefas de hogar, los centros de cuido diurno para personas adultas mayores también se encuentran cerrados, los esquemas de fisioterapia y otros para personas con discapacidad y adultos mayores se están haciendo de manera virtual requiriéndose el acompañamiento de la persona cuidadora y así mismo, las labores de limpieza se han incrementado sustancialmente, para evitar contagios.

3. En razón de la sobre posición horaria de las tareas descritas, durante la jornada ordinaria de teletrabajo y en el marco de la pandemia por COVID-19, es necesario el estudio de cada caso concreto en particular, en aras de que el Consejo Superior:

    a. Determine las circunstancias específicas de cada una de las funcionarias y servidoras judiciales, madres jefas de hogar y cuáles son las obligaciones que su realidad concreta le exige.

    b. En los casos en que la funcionaria o servidora judicial tenga la obligación, en razón del vínculo de dependencia, de cuidar a un niño o niña, persona adulta mayor, persona con discapacidad o persona enferma, es importante determinar el hecho de que en el núcleo familiar no exista otra persona corresponsable de dichas tareas, que pudiera compartir el cuido de las personas adultas mayores, y de los niños y niñas, para determinar si la funcionaria es la única responsable de esas tareas.

4. Determinadas las condiciones concretas de la funcionaria o servidora judicial, jefa de hogar gestionante, esta Comisión recomienda al Consejo Superior, autorizar, previo estudio del puesto específico y sus funciones, alguna de las siguientes medidas o una combinación de las mismas; de tal forma que contribuya a la conciliación de la vida familiar y laboral, durante el teletrabajo:

    a. **Flexibilización del horario laboral de teletrabajo,** de manera que no sea únicamente en la jornada laboral ordinaria de las 7:30 hrs a las 12 hrs y de las 13 hrs a las 16:30 hrs, sino que se programe en otro horario, tomando en consideración las necesidades y condiciones particulares de la funcionaria o

servidora judicial (v.gr. si es cuidadora de niños o niñas en edad escolar, los horarios en que debe velar por la realización de las tareas o participar de clases virtuales con la escuela de sus hijos e hijas, interactuando como apoyo con la persona educadora; de tratarse de una persona adulta mayor o con discapacidad, los horarios de ayuda para el baño, vestimenta, fisioterapia, tratamientos o citas médicas virtuales que requieran que sea acompañada). Observando estas condiciones, la funcionaria podrá teletrabajar de las 11:00 a.m. a las 6:00p.m. con una hora de almuerzo. Conservando así la jornada de 8 horas diarias.

b. **Trabajo por objetivos** sin una jornada laboral ordinaria rígida, sino mediante mecanismos que permitan establecer un cronograma de avances y productos entregables.
c. **Reducción de la jornada laboral ordinaria,** en aquellos casos en que las obligaciones como cuidadora y responsable de adultos mayores y niños y niñas, no posibiliten otras alternativas, en cuyo caso sería en un tiempo mínimo de uno a dos meses, mientras dure la emergencia en picos altos de la curva y que realmente se constituyan en una amenaza para las Madres responsables del Cuido de Menores y de Adultos Mayores. La alternativa sugerida, queda exclusivamente a decisión de Consejo Superior para valorar si las condiciones de la solicitante ameritan el rebajo de la jornada laboral.
d. **Recomendar diferentes modalidades** de las que han sido establecidas por la Corte Plena y reglamentadas por el Consejo Superior trabajo presencial unos días y teletrabajo otros, considerando el apoyo de familiares que pudieran tener las Mujeres Jefas de Hogar con cargo de hijos menores de doce años o las Cuidadoras responsables de Adultos Mayores, para compensar las labores que han sido encomendadas. Para ello deberá el Consejo Superior estudiar con las Jefaturas de cada una de las dependencias donde laboren las mujeres solicitantes las posibles cargas de trabajo que se asignaran y los días en que ellas puedan contar con apoyo familiar para trabajar en modalidad presencial algunos días durante la jornada de 6 horas y los días autorizados para teletrabajar.

5. De ser de recibo las recomendaciones emitidas, esta Comisión estima, que respecto de los casos concretos de la Licda. Mauren Solís Madrigal, Jueza de Familia del Tercer Circuito Judicial de San José y de la Msc. Silvia Araya Valverde, Abogada Asistente Social de la Defensa Laboral del I Circuito Judicial de San José; es el Consejo Superior el ente indicado para verificar la existencia de las condiciones señaladas y establecer si procede la aplicación de alguna de las recomendaciones del punto 4, supra indicado.

IV. Por lo tanto, se acuerda remitir las anteriores recomendaciones y fundamentos

correspondientes, al Consejo Superior del Poder Judicial, en respuesta a la consulta planteada."

A continuación se consignan textualmente las observaciones remitidas por doña Magda Díaz, de la Asociación Costarricense de Juezas:

"Buenas noches.

Junto con saludarlas, deseo externar mis comentarios respecto al documento sometido a conocimiento, para que sean ponderadas por sus redactoras.

1. En primer orden he de felicitarlas por la propuesta la cual me parece de suma importancia para la Organización, pero fundamentalmente para visibilizar la doble o triple jornada laboral de las mujeres que laboramos en el Poder Judicial.
2. En el punto "II. Análisis de las cargas laborales no remuneradas, asignadas a las mujeres". Se hace mención al informe OIT-PNUD, estimo importante hacer la reseña bibliográfica completa. **Se aprueba.**
3. Sugiero se incluya el documento denominado de la OIT: "Conciliación del Trabajo y la vida familiar. El caso de Costa Rica" del 2005 de las consultoras Ana Leonor Ramírez y Patricia Rosés. En tal, se hace un "*análisis de la relación trabajo-familia que enfrentan las personas trabajadoras cuando tienen a su cargo responsabilidades familiares, como son la crianza y el cuido de otros miembros de la familia, como son las personas adultas mayores o personas con discapacidad*" (p.5). **Se aprueba.**

   A mi criterio se podría incluir muchos segmentos. Empero, estimo que es relevante que queda patente existen estudios, como el citado donde se visibiliza la tradición del cuido de niños, niñas, personas enfermas y adultas mayores por parte de las mujeres. En el acápite 2.3. se expresa lo siguiente:

   "*-Personas responsables del cuidado de los niños y niñas, tradiciones para el cuidado y crianza, y papel de la familia extendida y de los hombres.*

Son las mujeres -en general- quienes tienen predominantemente la responsabilidad de la crianza, el cuidado y la educación de las hijas e hijos. Sin embargo, los hogares con jefaturas femeninas, que son cuantitativamente significativos, según los datos analizados y las entrevistas realizadas, enfrentan mayores dificultades, entre ellas, la incorporación y acceso al mercado laboral, así como en muchos casos, no contar con el aporte económico del cónyuge para ellas y sus hijos e hijas o mediante pensión alimenticia obligatoria. Así la jefa de hogar, además de que provee económicamente para toda la familia, asume las tareas domésticas, y se encarga de las tareas de crianza, cuidado y educación de los hijos e hijas. Inclusive teniendo hijos o hijas con discapacidad, o teniendo que cuidar a otros familiares, ya sea que también presenten alguna discapacidad o sean personas adultas mayores.

Esto último, sugiere que probablemente éstos hogares muestren una mayor tendencia a ser hogares extensos, en los que otros familiares y no familiares forman parte de la unidad de residencia, y colaboran con sus ingresos mediante trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, y/o el cuidado de las niñas y niños de éstos hogares. Muchas veces cuando las mujeres entran al mercado laboral, buscan el apoyo de otras mujeres de la familia, ya sean sus propias madres, hermanas o hijas, para que asuman las responsabilidades de la familia en el hogar. Vale la pena mencionar, desde la perspectiva de apoyo a la mujer trabajadora, que en este tipo de arreglo, cuando se trata de las abuelas, el beneficio es mutuo, ya que en Costa Rica las hijas adultas cuidan a sus madres en edades avanzadas. Esto, sin excluir este cuidado para los abuelos, en los que también participan los hijos adultos. También el cuido de los padres y madres en edades avanzadas ocurre en parte debido a la falta de servicios de cuido para las personas adultas mayores. Si las mujeres trabajadoras no cuentan con familiares que las apoyen en éstas responsabilidades, en forma directa, contratan empleadas domésticas, que asumen como parte de su trabajo, el cuidado de sus hijos e hijas, o bien recurren a servicios de cuidado infantil privados, en caso de contar con los recursos económicos, o a los servicios públicos subsidiados por el Estado, que además enfrentan limitaciones en cuanto a infraestructura, personal capacitado y alimentación

adecuada" (p.47)

Por otra parte, este estudio **concluye** que las responsabilidades familiares constituyen un obstáculo para entrar al mercado laborar y mantener un empleo, principalmente en el caso de las mujeres. En conjunto reseña: "…*la permanencia de las mujeres en el trabajo, se ve amenazada cuando no cuentan con permisos u horarios flexibles para atender las demandas de cuidado que puedan tener sus hijos o hijas u otros familiares dependientes, no disponen de servicios de cuidado infantil o para personas adultas mayores o discapacitadas, o no tienen ingresos suficientes para pagarlos*" (p.50).

4. Les comento que pronto entra en vigor el Convenio 156 de la OIT denominado: "Sobre los trabajadores con responsabilidad familiares" ratificado por Costa Rica, ratificado mediante Ley número 9608, el cual entrará en vigor el 11 de julio de 2020, el cual me parece que también se podría citar. Estimo es dable emplearla, según el voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, número 9685 del 01 de noviembre de 2000 en cuanto un instrumento internacional que protege los Derechos Humanos tiene vigencia y es aplicable en el país. Sugiero revisar las siguientes normas y valorar su inclusión en el documento:

"*Artículo 3*

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

(a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

(b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades."

Del documento anterior, se puede hacer énfasis, en que las decisiones administrativas del Poder Judicial deben prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación contra las mujeres. Si bien las disposiciones asumidas por Corte Plena y Consejo Superior no son discriminatorias en su redacción, el efecto si lo es, porque se debe visibiliza la doble y triple jornada el nuevo rol que enfrenta la mujer al teletrabajar y tomar las medidas afirmativas pertinentes para eliminar las barreras que se puedan presentar. **Se aprueba.**

5. Sobre la recomendación 3.b. a Consejo Superior en p.19.

"b. En los casos en que la funcionaria o servidora judicial tenga la obligación, en razón del vínculo de dependencia, de cuidar a un niño o niña, persona adulta mayor, persona con discapacidad o persona enferma, es importante determinar el hecho de que en el núcleo familiar no exista otra persona corresponsable de dichas tareas, que pudiera compartir el cuido de las personas adultas mayores, y de los niños y niñas, para determinar si la funcionaria es la única responsable de

esas tareas". Me parece que la forma en que está redactada podría ser confusa, porque si una mujer es casada por ejemplo, ahí se presenta el supuesto de la "corresponsable" del cuido. Pero es evidente que en muchos casos, se tiene por sentado en muchos hogares costarricenses, que esa es una labor estrictamente de la mujer. Mi duda es cómo conciliar lo que está sentado en un sistema patriarcal haciendo un contrapeso con el ideal de las responsabilidades parentales; o bien cuando existan corresponsables pero que puedan poner en peligro a las personas objeto de cuido (violencia intrafamiliar, drogadicción, etc.)

Por lo anterior sugiero la siguiente redacción:

"b. En los casos en que la funcionaria o servidora judicial tenga la obligación, en razón del vínculo de dependencia, de cuidar a un niño o niña, persona adulta mayor, persona con discapacidad o persona enferma, es importante determinar el hecho de que en el núcleo familiar no exista otra persona calificada para realizar dichas tareas, que pudiera compartir el cuido de las personas adultas mayores, y de los niños y niñas, para determinar si la funcionaria es la única responsable de esas tareas". **Se aprueba incluir en el texto -entre paréntesis- qué se entiende por persona calificada.**

Asimismo, se reciben otras observaciones, entre las cuales están:

- Corregir en el apartado de las recomendaciones al Consejo Superior, específicamente en el punto 4.b, las horas de la jornada laboral sugerida, con el fin de que sean en total ocho horas diarias. **Se aprueba.**
- Respecto al tema de los controles y la fiscalización, podría agregarse que estos se realicen de forma razonable, de manera tal, que se cumpla con los objetivos pero que a su vez, permita visualizar la temática sobre la cual se está conversado, y que no sea en detrimento del servicio público. **Se aprueba.**

- Eliminar el apartado "Reducción de la jornada laboral ordinaria", por implicar una reducción del salario y un recargo para el resto del personal, lo que afectaría también el servicio público que se brinda. **Magda Díaz y Kenneth Álvarez se oponen a esta observación. Se aprueba su eliminación.**
- Se aclara que, las recomendaciones hechas son específicamente para los casos concretos que han sido puestos en conocimiento de la Comisión. Se entiende que esto aplica para casos en los que el teletrabajo ya fue autorizado, pero por alguna razón, se presenta una situación particular. **Se toma nota de la aclaración.**
- Agotar primeramente la vía administrativa, es decir, con la jefatura inmediata o subjefaturas que existan a lo interno del despacho, y en caso de no obtener una respuesta positiva acudir al Consejo Superior. **Magda Díaz, Ingrid Bermúdez, Paula Calderón y Kenneth Álvarez se oponen por cuanto consideran que la persona debe ir directamente al Consejo Superior, y así evitar que pase demasiado tiempo para que la petición sea resuelta.**

Por otra parte, Paula Calderón informa con respecto a la situación de la gestionante de la Defensa Laboral, que desde la Dirección de la Defensa Pública se coordinó con el coordinador de la unidad, con el fin de que flexibilizará el tema los controles y la fiscalización, por lo que ese punto particular fue solucionado.

Por último, varias personas sugieren que dadas las condiciones actuales, se elabore una campaña para visibilizar las cargas laborales de las mujeres durante el teletrabajo, que esté dirigida tanto a hombres como mujeres, que no genere controversia o polémica, y que no se perciba el teletrabajo como un privilegio ni como una oportunidad para conciliar la vida laboral y la familiar.

Acuerdos:

a) *Aprobar la propuesta de acuerdo presentada por la Licda. Jeannette Arias, con las observaciones aquí señaladas y aprobadas.*

b) *Gestionar con el Departamento de Prensa la elaboración de una campaña de divulgación que permita visibilizar las cargas laborales de las mujeres durante el teletrabajo.* ***Se encarga a Dixie Mendoza del Observatorio de Violencia de Género contra las mujeres y Acceso a la Justica, la ejecución de este acuerdo.***

Se concluye a las 16:20 horas.