ACTA N° 07-2021

SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA - COMISIÓN DE GÉNERO

15 de julio del 2021 – 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), Melissa Benavides Víquez (Unidad de Acceso a la Justicia), Jessica Alejandra Jiménez Ramírez (Judicatura), Dixie Mendoza Cháves (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia), Alba Gutiérrez Villalobos (Departamento de Trabajo Social y Psicología), Sara Castillo Vargas (CONAMAJ), Juan Carlos Sebiani Serrano (Secretaría Técnica de Ética y Valores), María Alexandra Bogantes (Letrada Sala Segunda), Siria Carmona Castro y Leslie Jiménez Soto (Inspección Judicial), Wilbert Kidd Alvarado (Dirección Ejecutiva), Ana Ericka Rodríguez Araya (Dirección de Planificación), Waiman Hin Herrera (Dirección de Gestión Humana), Paula Calderón Devandas, (Defensa Pública), Magda Díaz Bolaños (Asociación de Juezas), Waiman Hin Herrera (Dirección de Gestión Humana), Kattia Morales Navarro (Dirección de Tecnología de la Información), Diana Delgado Navarro (ANIC) y Viviana Alvarado Quesada (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia).

Ausentes con justificación: Magistrado Paul Rueda Leal (Sala Constitucional).

AGENDA

1. Acuerdo del Consejo Superior sobre impedimento de Jefaturas para autorizar el quinto día a la semana de teletrabajo y la situación de funcionarias judiciales que no cuentan con redes de cuido.

2. **Informes:**
   - Consultoría ACNUDH: Sentencias con Enfoque de Género.
   - Curso impartido a Comisionados y Comisionada del Ministerio de Seguridad Pública.
   - Acuerdos Comisión de Teletrabajo relacionados con la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo".
   - **Oficio 2017-DE-2021** de la Dirección Ejecutiva, sobre sala de lactancia habilitada en Tribunales de Heredia.
   - **Oficio CSJ-294-2021** sobre Informe Prontos Despachos.

Se inicia la sesión. La Magistrada Roxana Chacón Artavia da la bienvenida y agradece a las personas presentes su participación en esta sesión virtual.

ARTÍCULO I. Acuerdo del Consejo Superior sobre impedimento de Jefaturas para autorizar el quinto día a la semana de teletrabajo y la situación de funcionarias judiciales que no cuentan con redes de cuido.

La señora Jeannette Arias informa que este tema está relacionado con la última disposición del Consejo Superior respecto de los contratos de teletrabajo, donde se elimina la posibilidad de las Jefaturas para autorizar el quinto día de teletrabajo.

Asimismo, este punto incluye la preocupación de muchas funcionarias judiciales que tienen a su cargo personas con necesidades de cuido (adultas mayores, con discapacidad, menores de edad, etc.), que anterior a la pandemia podían permanecer gran parte del día en alguna institución de apoyo (escuelas, colegios, hogares de cuido, guarderías, etc.), pero que, una vez se vieron obligadas a regresar a laborar de forma presencial, no tienen con quien dejarlas. Se trata de funcionarias cuyos puestos de trabajo cumplen con los requisitos para optar por la modalidad de teletrabajo.

Cede la palabra a la señora Waiman Hin, a efecto de que se refiera a la normativa o directrices institucionales relacionadas con este tema.

Doña Waiman Hin expone las circulares emitidas por el Consejo Superior en este tema, así como su interpretación o criterio al respecto, en su condición de Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana. Informa que desde que se inició con el proceso de firma de los contratos de teletrabajo, el porcentaje de la población judicial que se mantenía en esa modalidad disminuyó significativamente. También indica que la Circular 66-2020 del Consejo Superior, resume todos los lineamientos vigentes en cuanto al abordaje de la pandemia y establece que al momento de priorizar el otorgamiento o no del teletrabajo, las Jefaturas deben considerar el estado de embarazo o periodo de lactancia de las funcionarias judiciales.

Por otro lado, la Circular 153-2021 (la más reciente del Consejo Superior), es la que comunica que las Jefaturas ya no tienen la potestad de otorgar el quinto días, por lo tanto, las personas que requieren del quinto días, deberán plantear la solicitud de acuerdo al procedimiento contemplado en el Reglamento de Teletrabajo, es decir, siempre y cuando el puesto sea tele trabajable y no sea requerida la presencia de la persona en la oficina. Sin embargo, insiste en el reglamento promueve la importancia

de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar del personal, así como la igualdad de género dentro de la población, el aumento de la productividad y de la capacidad de la institución para adaptarse a los diversos riesgos, tales como, la falta de redes de cuido como un riesgo de carácter social y económico, en el contexto de la pandemia.

Adicionalmente, en cuanto a la perspectiva de género y a partir de los aportes de la Magistrada Roxana Chacón y la misma Comisión de Género, el reglamento procura impulsa, en el artículo 27, el tema del horario flexible (como algo excepcional), vinculado a la oportunidad que tendrían las personas que tienen bajo su cuidado personas menores de 12 años, adultas mayores, con discapacidad o enfermedad, y no cuentan con ningún tipo de apoyo o red de cuido, de optar por un horario flexible.

Seguidamente, se abre espacio para consultas o comentarios sobre este tema.

La señora Magda Díaz opina que a pesar de que la circular parece inofensiva, sus efectos pueden generar discriminación; con la firma del contrato de teletrabajo muchas mujeres se han visto perjudicadas ya que el documento no contempla el asunto de la jornada flexible. Cree conveniente permitir a las Jefaturas autorizar el quinto días de teletrabajo, para no volver a la jornada rígida, además de que, el procedimiento para solicitar que se autorice el quinto día es sumamente engorroso y burocrático. El problema está en el contrato, que contempla condiciones muy generales, no admite la posibilidad de la jornada flexible; por ello considera oportuno solicitar una reconsideración para que los contratos incluyan esta posibilidad.

El fundamento está contemplado en el mismo reglamento, puesto que invoca un documento internacional, también existe la CEDAW, que orienta a concluir que este

reglamento invisibiliza un derecho humano fundamental de la mujer trabajadora, sus efectos generan discriminación, ya que se piensa que todas las mujeres en el Poder Judicial tienen las mismas condiciones; no se trata de modificar el reglamento, sino de incluir medidas afirmativas, para que exista una flexibilización a la hora de aplicar las normas, tomando en consideración las situaciones particulares de cada funcionaria; ya que el Consejo Superior está interpretando el reglamento en sentido literal, lo que genera ese efecto discriminatorio en su aplicación.

La Magistrada Chacón Artavia apoya el criterio externado por doña Magda Díaz, considera que esta directriz del Consejo Superior debe revisarse, sin embargo, modificar el reglamento no lo considera viable, pero solicitar una adecuación de los contratos con el fin de evitar la discriminación es oportuno. Sugiere conformar un pequeño grupo de trabajo para elaborar un documento base que servirá para plantear la solicitud ante el Consejo Superior.

Por su parte, doña María Alexandra Bogantes cree que deben existir formulas flexibles de contratación, de manera que permita dar respuesta a situaciones particulares; la autorización de los 5 días para tele trabajar depende de los puestos, las necesidades de la oficina y de la persona que lo solicita, es necesario conciliar todos esos intereses, que las personas puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin desmejorar el servicio público que se brinda. Por otro lado, señala que las medidas que se toman en una situación normal (sin pandemia), deben ser distintas a las que se tomen en épocas de crisis, por lo que, en este momento toda esa tramitología dificulta que se brinden respuestas oportunas.

La solicitud al Consejo Superior sería en el sentido de que el reglamento no sea discriminatorio y de esta forma mejorar el contrato, sin embargo, le preocupa las

situaciones de emergencia aún en el marco de la pandemia, donde las jefaturas venían tomando las decisiones, ya que las personas requieren que se tome la decisión de un día para otro, en el caso de una medida temporal que surge con ocasión de la pandemia, si se tratara de una medida permanente el contrato debe firmarse con todas sus exigencias.

Doña Waiman Hin, aclara que la preocupación que se discute está relacionada con el tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, no sería por un riesgo de salud de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Menciona que el reglamento como parte de sus fines busca reconocer el tema del riesgo de la salud pública, todo está justificado con las instrucciones de Corte Plena para implementar el reglamento, a partir de esas decisiones de carácter general pareciera necesario solicitar al Consejo Superior que estas poblaciones en específico, las que ya reconoce el reglamento para efectos de horario flexible, se aprueba el tema de la flexibilidad como una acción positiva, como una medida excepcional.

Doña Kattia Morales comenta que ha estado en reuniones de la Comisión Nacional de Emergencias y la Comisión de Teletrabajo, explica que el reglamento se aprobó y se aplicaba de forma inmediata, en dichas reuniones se tocó el tema de la existencia de una excepción al reglamento en época de pandemia, un criterio legal, habría que ahondar en el tema; porque el reglamento en realidad no es flexible. Por su parte, don Juan Carlos Sebiani apoya la preocupación planteada, sugiere solicitar una prórroga para que las jefaturas puedan continuar autorizando el quinto día, debe ser algo rápido.

Doña Paula Calderón cree que la Comisión debe enfocarse en la aplicación de reglamento, en adaptar el contrato para que realmente incorpore las disposiciones

del horario flexible, puesto que esa flexibilidad de la que habla el reglamento no se refleja en el contrato, sugiere que como Comisión se orienten las observaciones a cómo modificar ese contrato, sin tener que modificar el reglamento.

Acuerdo: *Según el informe sobre la pandemia de COVID-19 de la CEPAL, de la Organización de Estados Americanos, denominado* ***"La pandemia de COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe"*** *de abril de 2020, se establece que, si bien es cierto, las medidas de confinamiento buscan proteger la salud pública y evitar el colapso de los servicios de salud; su aplicación no es neutra desde el punto de vista de género. Los hogares se han convertido en el espacio donde todo ocurre: el cuidado, la educación de los niños, niñas y adolescentes, la socialización, y el trabajo productivo; lo que ha exacerbado* ***la crisis de los cuidados****. Se ha incrementado la carga de trabajo relacionada con el cuidado y la atención a las personas menores de edad, adultas mayores, con discapacidad y enfermas, cuya respuesta debería ser colectiva. En razón de ello, refiere este informe, las políticas públicas deben valorar la sobrecarga de responsabilidades de trabajo productivo en las mujeres y así mismo, tomar en consideración que las mujeres embarazadas o en período de lactancia podrían enfrentar mayores riesgos para su salud y la su hijos e hijas.*

*En razón de que la circular N° 153-2021 emitida por el Consejo Superior en sesión N° 56-2021, celebrada el 06 de julio de 2021, artículo LVI, comunicó a todos los despachos judiciales del país que la Circular 90-2021, perdió su vigencia el 30 de junio de 2021, y que en consecuencia, las jefaturas que consideren que tienen a su cargo personas que requieren acceder a la modalidad de teletrabajo los 5 días de la semana, deberán solicitarlo directamente al Consejo Superior, mediante el procedimiento establecido en el "****Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial****", aprobado por la Corte Plena en sesión número 7-2021, del 15 de febrero del año en curso, artículo XVIII, la cual, se comunicó al personal del Poder Judicial*

por circular número 36-21; eliminándose con ello, la posibilidad de que las Jefaturas autoricen ese quinto día de teletrabajo; la Comisión de Género estima que el plazo que transcurra hasta tanto el Consejo Superior apruebe en definitiva los correspondientes contratos de teletrabajo con solicitudes de 5 días de teletrabajo, se podría estar ante una discriminación por efecto o resultado, en perjuicio de las mujeres servidoras judiciales que requieren de esta modalidad por no contar con redes de cuido para sus hijos o hijas menores de edad, personas adultas mayores, con discapacidad o enfermas, bajo su cargo y cuido; o en perjuicio de servidoras judiciales que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia.

En razón de lo expuesto, la Comisión de Género solicita al Consejo Superior del Poder Judicial, adoptar como medida transitoria y excepcional, mientras dure la pandemia y hasta tanto se concrete la aprobación de los contratos de teletrabajo por parte de dicho Consejo, que las Jefaturas tengan permitido aprobar el quinto día de teletrabajo, específicamente respecto de las mujeres trabajadoras del Poder Judicial, que no cuentan con redes de cuido para la atención de las personas menores de edad, adultos mayores, con discapacidad o enfermas, bajo su cuido y responsabilidad; o que sean servidoras judiciales que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia. De ser aprobada esta acción por parte del Consejo Superior, la misma estaría regulada por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), como una medida especial de carácter temporal, o acción afirmativa, contemplada en el artículo 4 de dicha Convención.

Lo anterior en consideración de lo siguiente:

1. *Que al día de hoy Costa Rica, al igual que el resto de la sociedad mundial, se encuentra en pandemia, con plena vigencia de medidas protocolarias y restrictivas, de conformidad con las autoridades de salud.*

2. *Que en razón de la pandemia, aún no se han normalizado los servicios de cuido brindados en escuelas, colegios, centros de cuido de personas adultas mayores, centros para fisioterapia y rehabilitación, entre otros.*

3. *Que según datos de la Dirección de Gestión Humana, al mes de enero de 2021 habían un total de 4951 personas teletrabajando en el Poder Judicial, de las cuales 2838 eran mujeres y 2113 eran hombres; posteriormente, esta cantidad se redujo a 2405 personas en teletrabajo para junio del presente año, de las cuales 1461son mujeres y 944 son hombres.*

4. *Que 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 cultural y 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.*

   De conformidad con la CEDAW y con la Convención de Belén Do Pará, las mujeres tienen derecho a no ser sujetas de discriminación por efecto o resultado y a no ser víctimas de violencia institucional. Así se desprende del artículo 1 de la primera Convención que establece:

"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, según 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 tienen derecho a que sea visibilizada la condición de ser Jefa de Hogar y la función social de cuido de personas dependientes.

Según el artículo 4 inciso j) de la Convención de Belén Do Pará, las mujeres tienen 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.

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

cuido de 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 atienden 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."*

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."

En el caso de funcionarias y servidoras judiciales que tienen 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.

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.

Por lo tanto, en aplicación de las Convenciones, del enfoque de género y principio de interseccionalidad, se debe visibilizar la condición de Jefatura de Hogar, la función social de cuidado de personas dependientes, el derecho a la salud integral y la ejecución de teletrabajo de forma simultánea con labores de cuido; en tal sentido, las servidoras judiciales que se encontraban en ***teletrabajo a tiempo completo, en el tiempo durante el cual, el Consejo Superior no haya aprobado los contratos de teletrabajo, correspondientes, deberán abandonar total o parcialmente a las personas bajo su cuido y responsabilidad, sin contar con la opción de redes de cuido disponibles,*** *para realizar labores presenciales, estarían siendo sujetas de discriminación por efecto o resultado, pues deben abandonar a personas en condición de vulnerabilidad, para realizar trabajo presencial y con ello. O en su defecto, por encontrarse en estado de gravidez o en período de lactancia, enfrentar un mayor riesgo de salud para ellas y su hijo o hija.*

Según el informe de OIT-PNUD ***"Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social"*** *(Santiago, Oficina*

Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009):

"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 remuneradamente." (pág. 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.

5. *Que 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.

***6.** Que 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.

7. Conciliación de las responsabilidades familiares y laborales: medidas especiales de carácter temporal y Política de Igualdad de Género del Poder Judicial. *Por las razones expuestas, es un imperativo, que se realicen 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 les permitan a las mujeres, en este 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) desarrollado por la Recomendación General No. 25 del Comité de la CEDAW; 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…" *(p.25).*

Por su parte, el documento de la OIT denominado: ***"Conciliación del Trabajo y la vida familiar, el caso de Costa Rica"*** *(año 2005), elaborado por las consultoras Ana Leonor Ramírez y Patricia Rosés, 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).*

En el acápite 2.3., de este estudio, 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 estos 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 estas 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)

También 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).

Cabe mencionar, que el 11 de julio del 2020, entró en vigor el Convenio 156 de la OIT denominado: "Sobre los trabajadores con responsabilidad familiares", ratificado por Costa Rica mediante Ley número 9608, y que señala:

"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."

7. *Que la presente solicitud es conteste con el Reglamento de Teletrabajo XXX, el cual en su artículo 2 establece que dicho reglamento buscará:*

"b) Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población judicial.

c) Contribuir con la inclusión e igualdad de género.

d) Aumentar la productividad de las personas servidoras judiciales.

e) Fortalecer la capacidad de adaptación de las personas servidoras judiciales, a los riesgos de la salud pública; así como a los retos ambientales, sociales y económicos."

8. *Que la circular 66-2020, establece la priorización en el otorgamiento de la posibilidad de laborar en la modalidad de teletrabajo para personas en situación de riesgo por su condición personal, citando entre ellas a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. (ver puntos 1.2 y 1.2.4 de dicha circular)*

9. *Que la Corte Plena reconoció la situación particular de las mujeres trabajadoras del Poder Judicial, en cuanto a las cargas laborales adicionales que enfrentan, de manera no remunerada, por labores de cuido, mediante la existencia del acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión* ***N° 25-2020*** *celebrada* ***el 11 de mayo del año en curso***, ***ARTÍCULO XVII*** ***cuyo punto 2) literalmente señala: "2)*** *Tener por hecha la exposición de la magistrada Chacón sobre el informe rendido por la Comisión de Género en sesión extraordinaria N° 5 del 5 de mayo de 2020, acuerdo único, y en consecuencia, acoger las recomendaciones en él contenidas, las cuales se hará de conocimiento del Consejo Superior para su debida ejecución."*

SEGUNDA PARTE: INFORMES.

ARTÍCULO II. Consultoría ACNUDH: Sentencias con Enfoque de Género.

La señora Jeannette Arias informa sobre la firma del contrato para la consultoría que se pretender realizar en el tema de sentencias con enfoque de género, proceso bastante arduo; también pone en conocimiento de la Comisión el cronograma de actividades para la entrega de productos. Asimismo, señala que con la colaboración del Centro de Apoyo a la Función Jurisdiccional se logró integrar a este proyecto, varias personas de la judicatura con conocimiento en este tema, función que asumirán como recargo.

También se coordinará un taller de intercambio de experiencias con México y Uruguay, se entregará un informe de consultoría con una propuesta inicial, se presentará de forma preliminar la guía elaborada, a todo el equipo de contraparte, mediante un taller de retroalimentación. Posteriormente, en una última fase se

realizarán varios talleres de validación, lo que servirá como insumo para incluir observaciones al documento, el informe final de la consultoría se entregará en el mes de diciembre. Informa sobre las reuniones llevadas a cabo durante todo este proceso, que contó también con el apoyo de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI).

***Acuerdo**: Tomar nota del informe rendido por la Licda. Jeannette Arias Meza, respecto del trabajo que viene desarrollando la Secretaría Técnica de Género, en el tema de "Sentencias con enfoque de Género", en coordinación con la oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Mujeres, de la ONU (ACNUDH), y con el apoyo de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI) y el Centro de Apoyo a la Función Jurisdiccional.*

ARTÍCULO III. Curso impartido a Comisionados y Comisionada del Ministerio de Seguridad Pública.

La señora Jeannette Arias informa sobre la coordinación con el Ministerio de Seguridad Pública, de varios talleres, los días 05, 06 y 07 de julio, en un horario de 08:00 a.m. a 04:30 p.m., dirigidos a los 11 Directores y Directora Regionales de dicha entidad. Estos talleres obedecen a un programa de capacitación de 720 horas, de dicho Ministerio; exclusivo para Directores y Directoras Regionales, donde uno de los objetivos principales fue la incorporación temas relacionados con género y derechos humanos, razón por la cual, hicieron la petición ante la Secretaría Técnica de Género. Como parte del informe rendido, compartió la lista de personas facilitadoras, lista de participantes, fotografías, así como el contenido y metodología de estos talleres.

***Acuerdo**: Tomar nota de lo informado por la Licda. Jeannette Arias Meza, respecto de los talleres impartidos en el mes de julio, a Directores y Directoras Regionales del Ministerio de Seguridad Pública, en temas de género y derechos humanos.*

ARTÍCULO IV. Acuerdos Comisión de Teletrabajo relacionados con la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo".

La señora Jeannette Arias comenta que este informe está relacionado con un acuerdo tomado por la Comisión, en sesión del mes de marzo 2021, con ocasión de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo" desarrollada por la Secretaría, que literalmente dice: "*…Tomar nota de los resultados de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en el Poder Judicial", expuestos por la Licda. Jeannette Arias Meza. Asimismo, se encomienda a la señora Waiman Hin Herrera, Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana, compartir estos datos con la Comisión de Teletrabajo, de la cual forma parte, con el fin de hacer ver la necesidad que existe de tomar en consideración las posibilidades económicas de las personas tele trabajadoras o que aspiran a laborar bajo esa modalidad, de adquirir el equipo ergonómico que se requiere, según lo estipulado en el artículo 20 inciso e) del Reglamento de Teletrabajo del Poder Judicial.*"

Al respecto, según lo informado por doña Waiman Hin, la Comisión de Teletrabajo acordó respecto del acuerdo comunicado lo siguiente:

"29 de junio de 2021

SAP-0274-2021
Integrantes de la Comisión de Género

Estimados (as) señores (as):

La Comisión Institucional de Teletrabajo, en la sesión N.º 05-2021 virtual, celebrada el miércoles 23 de junio de 2021, artículo IX, al conocer lo acordado por la Comisión de Género, en la sesión celebrada el 18 de marzo, artículo IV, referente a los resultados de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo", para lo cual se acordó lo que a continuación se cita:

a) Dar por conocido lo acordado por la Comisión de Género, en la sesión celebrada el 18 de marzo, artículo IV, referente a los resultados de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo".

b) Comunicar a la Comisión de Género que se solicitó al Consejo Superior autorizar una aplicación paulatina y gradual de las condiciones laborales que las personas teletrabajadoras deben disponer en sus domicilios para el cuido su salud y seguridad ocupacional, tomando como fundamento las medidas extraordinarias en las que se ha aprobado el goce de la modalidad de teletrabajo durante la emergencia nacional ocasionada por el COVID-19 y en procura de que la mayor cantidad de personas puedan mantenerse en la modalidad de teletrabajo en resguardo de su salud y de la sostenibilidad de los servicios, lo acordado por el Órgano Superior se comunicó a la Población Judicial, mediante la Circular N° PJ-DGH-C-014-2021 de la Dirección de Gestión Humana.

Atentamente:

MSc. Carlos Montero Zuñiga, Comisión Institucional de Teletrabajo-2021
cc/ Sección de Análisis de Puestos

D: /2021/Programa de Teletrabajo/Sesiones 2021"

Acuerdo: Tomar nota de lo acordado por la Comisión de Teletrabajo respecto de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo" elaborada por la Secretaría Técnica de Género, puesta en su conocimiento con ocasión del acuerdo tomado por la Comisión de Género, en sesión del mes de marzo 2021.

ARTÍCULO V. **Oficio 2017-DE-2021** de la Dirección Ejecutiva, sobre sala de lactancia habilitada en Tribunales de Heredia.

Doña Jeannette Arias explica que el oficio mencionado refiere al establecimiento y funcionamiento de la sala de lactancia en el Edificio de Tribunales de Heredia, solamente hacen falta unos detalles relacionados con la decoración; asimismo, comparte -vía teams- una fotografía de la Sala e indica que este trabajo fue desarrollado por la Dirección Ejecutiva con el apoyo de la Administración Regional del circuito.

Por su parte, don Wilbert Kidd informa que todavía se requiere un cambio de las sillas por unas más cómodas, de igual manera el tema de la decoración. Agrega que, más que un reconocimiento a la Dirección Ejecutiva, todo esto se logra sumando esfuerzos, de manera que, las personas que utilizan la sala se sientan identificadas con la institución, saben que el Poder Judicial vela por sus necesidades.

Acuerdo: *Tomar nota del oficio* ***2017-DE-2021*** *de la Dirección Ejecutiva, sobre la apertura de la Sala de Lactancia en el Edificio de Tribunales de Heredia, se reconoce el esfuerzo de esta oficina para cumplir con las políticas institucionales en materia de derechos humanos de las mujeres. Asimismo, el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, elaborará una cápsula informando sobre esta nueva sala de lactancia.*

ARTÍCULO VI. Oficio CSJ-294-2021 sobre Informe Prontos Despachos.

La señora Jeannette Arias comenta que este oficio de la Contraloría de Servicios está relacionado con un acuerdo de la Comisión de Género de enero del año pasado,

sobre el tema de los expedientes "pronto despacho", el acuerdo en mención señala los siguiente: "…*Trasladar a la Contraloría de servicios, solicitud expresa para que, de acuerdo con la naturaleza de su función, informe de las gestiones recibidas de parte de las personas usuarias en relación con la atención de solicitudes de pronto despacho en las oficinas judiciales. Asimismo, que recabe la información e informe en cuanto a los antecedentes de la Inspección Judicial, el abordaje de la temática y jurisprudencia existente. El plazo de ejecución será de dos meses máximo y la persona responsable es el Lic. Erick Alfaro Romero, Jefe de la Contraloría de Servicios.*", en razón de ello, procede a leer textualmente el oficio con la respuesta de don Erick Alfaro.

En lo que interesa, lo señalado por don Erick Alfaro fue: *"…Con el fin de atender lo requerido, se realizó la consulta ante el Tribunal de la Inspección Judicial, sin embargo, el registro que realiza dicha instancia impide estadísticamente realizar un filtro por el tema de interés (quejas en las que se refiere no atención de prontos despachos). Por ello, tuvieron que realizar una búsqueda manual, identificando únicamente cuatro casos. Tres de ellos desestimados y uno actualmente en trámite. Ahora bien, revisando la normativa vigente, se observa que, en el Código Procesal Civil, Capítulo II, Artículo 184, se reforma el artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para que en adelante se lea:*

"Artículo 5.- Si los jueces no cumplen con los plazos establecidos para realizar sus actuaciones y, en su caso, dictar resoluciones, la parte interesada podrá urgir el pronto despacho ante el funcionario judicial omiso, y si no lo obtiene dentro del término de cinco días naturales podrá interponer la queja por retardo de justicia ante la Corte Suprema de Justicia o la inspección judicial, según corresponda. Cuando sea demorado o rechazado el diligenciamiento de una comisión dirigida a otro tribunal o a una autoridad administrativa, el funcionario requirente podrá dirigirse al presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien, si procede, gestionará u ordenará la tramitación. Los funcionarios judiciales podrán ser sancionados disciplinariamente con suspensión o despido, según la magnitud de la falta, cuando la justicia se haya retardado por causa atribuibles a ellos." ***El resaltado no es original***

Realizando un análisis del artículo, considera este servidor que, si bien existe la posibilidad del planteamiento de una queja contra una persona servidora judicial por retardo de justicia, la sanción disciplinaria sólo será posible "…cuando la justicia se haya retardado por causa atribuibles a ellos." esto luego de que el órgano competente haya realizado un análisis del caso particular. No sería una sanción por defecto.

Al igual que la Inspección Judicial, esta Contraloría no realiza un registro de gestiones por "pronto despacho" empero, luego de revisada la base de datos de nuestro sistema (Aranda Service Desk) se lograron identificar 22 registros del año 2020 en los que la persona alegaba un atraso en la atención de prontos despachos. Para lo que va del año en curso se encontraron 15 gestiones con reclamo similar, lo cual refleja que en menos de cinco meses se han registrado un 68% del total registrado en el periodo anterior.

Tomando en consideración lo anterior, resulta posible para esta dependencia establecer una relación directa que permita concluir que la presentación de solicitudes de "Pronto Despacho" produzca un rezago en la atención de expedientes judiciales más antiguos; primero porque la cantidad de gestiones recibidas no es tan relevante y segundo porque es difícil rastrear a nivel de los diferentes sistemas judiciales la cantidad real de este tipo de gestiones que son presentadas ante las instancias jurisdiccionales.

Finalmente, esta Contraloría de Servicios sugiere valorar la pertinencia de que, en la lista de etiquetas habilitadas para la rotulación de escritos presentados por medio del Sistema de Gestión en Línea, se incluya una asociada a la categoría de "Pronto despacho"; esto, a futuro, permitirá contar con datos que permitan establecer una cantidad cierta de este tipo de solicitudes y concluir si la atención de las mismas genera alguna demora en la tramitación de los asuntos más antiguos por parte de las diferentes instancias del ámbito jurisdiccional.

Espero que la información ofrecida le sea de ayuda y quedo anuente en caso de aclaración o consulta adicional."

Seguidamente, la Magistrada Chacón Artavia expresa que sería importante visualizar en los sistemas la fecha de ingreso del expediente, así como la fecha en que ingresó el "pronto despacho", con el fin de visualizar los más antiguos, determinar cuál entró primero, si el expediente original o el "pronto despacho". Al respecto, doña Kattia Morales indica que podría elaborarse el estudio pertinente, una vez sea trasladada la solicitud a la Dirección bajo su cargo, y propone incluir al Subproceso de Estadística en la elaboración del estudio, a efecto de conocer la información registrada hasta este momento y qué datos se desean visualizar.

Doña Jeannette Arias agrega que la información sería para que pueda verla el Subproceso de Estadística.

***Acuerdo**: Se toma nota del oficio **CSJ-294-2021**, remitido por la Contraloría de Servicios de San José, en respuesta al acuerdo de la Comisión de Género de enero 2020, sobre los expedientes "pronto despacho". Asimismo, las señoras Kattia Morales Navarro y Ana Ericka Rodríguez Araya, en ese orden, Jefas de la Dirección de Tecnología de la Información y del Subproceso de Estadística de la Dirección de Planificación, se comprometen a elaborar un estudio, una vez sea comunicado este acuerdo, para determinar si es posible visualizar en los sistemas informáticos a cargo del Subproceso de Estadística, toda la información relacionada con los expedientes "pronto despacho", como fecha de ingreso del expediente original y la fecha de ingreso del "pronto despacho", lo anterior, con la finalidad de conocer la antigüedad de cada uno.*

Se concluye a las 16:30 horas.