

San José, 26 de marzo 2025

Criterio DJ-C-162-2025

Señora

Licda. Silvia Navarro Romanini

Secretaria General de la Corte

S.D

Estimada señora:

En el oficio número **1704-2025 del 03 de marzo de 2025**, se transcribe el acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión número **15-2025 del 25 de febrero del 2025, artículo VIII**. En esa sesión se pidió a esta Dirección Jurídica un dictamen sobre los alcances en el Poder Judicial de los artículos 39 de la Ley Marco de Empleo Público y 57 del Reglamento a esa ley.

Al respecto, se expresa lo siguiente:

1. Antecedente único. -

En la sesión 045-2024 del 28 de mayo de 2024, artículo VI, el Consejo Superior del Poder Judicial basado en el artículo 39 de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), avaló la reducción de hasta un tercio de la jornada laboral a una persona servidora judicial, para que cuidara a su cónyuge quien sufrió de un accidente laboral incapacitante de tal grado que, no podía realizar sus actividades diarias sin la asistencia de la persona que solicitó el permiso.

2. Criterio. –

2.1. Integración del artículo 39 de la LMEP al régimen de empleo judicial.

El artículo 39 de la LMEP establece:

“ARTICULO 39- Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar un familiar con enfermedad o discapacidad. Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un período máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente”.

Ni el Estatuto de Servicio Judicial ni la Ley Orgánica del Poder Judicial, regulan la situación definida en el artículo 39 transcrito. De acuerdo con los artículos 11 y 191 de la Constitución Política; 3, 6, 7, 9, 11, 13.1. de la Ley General de la Administración Pública, 682 del Código de Trabajo, 83 del Estatuto de Servicio Judicial, 2 y 3 de la Ley Marco de Empleo Público y las sentencias 01696-1992 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992 de la Sala Constitucional y 15024-2012 de las 10:05 horas del 26 de octubre de 2012 de la Sala Segunda, las relaciones de empleo judicial y sus vicisitudes están sujetas al régimen constitucional, convencional, estatutario, las leyes y reglas especiales o generales que regulan al Poder Judicial y supletoriamente, solo ante la ausencia de normas escritas o no escritas del derecho público, por el Código de Trabajo.

Por tanto, el permiso que habilita el artículo 39 de la Ley Marco de Empleo Público es aplicable al Poder Judicial como una de las alternativas que tienen las

personas servidoras judiciales para cuidar a su padre, madre, hijos, hijas, suegros, yernos, nueras, hijastras, hijastros, padrastros, madrastras, abuelos, abuelas, nietos, nietas, hermanas, hermanos y cuñados¹ que, tengan una discapacidad o estén sufriendo una enfermedad terminal o “*accidente*”. Dicho permiso no podrá superar un año.

2.2. Inclusión de otros sujetos ausentes en el numeral 39 LMEP.

Por otra parte, los hijos e hijas de crianza, el cónyuge, el compañero o la compañera conviviente en unión de hecho, o el compañero o compañera que conviva bajo el mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable, sin diferenciación del sexo y siempre que ambas personas ostenten la libertad de estado; todos los anteriores en condición de vulnerabilidad por la discapacidad, la enfermedad terminal o el accidente grave; y que, por eso, requieren del cuidado de la persona servidora pública interesada en el permiso; se deben entender incluidos dentro de la lista que se infiere del artículo 39 aunque no se diga de manera expresa.

Eso es así porque, el permiso establecido en ese artículo es consecuencia de la aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Convenio número 156), ratificado por Costa Rica mediante la ley número 9608 vigente desde el 05 de diciembre de 2018². La LMEP impulsa los postulados de ese convenio al permitir a las personas servidoras públicas con responsabilidades familiares, conciliar su vida

¹ Sobre la clasificación del parentesco por consanguinidad o afinidad se recomienda observar el apartado 2.1. del nuestro criterio DJ-C-53-2025 del 05 de febrero de 2025. Al final de ese apartado se ofrece un esquema en el que se delimita tal clasificación (ver página 7).

² Dicha ley se publicó en la Gaceta número 226 del 05 de diciembre de 2018.

familiar con las obligaciones laborales, sin que, por ello, sufran discriminación laboral.

Como evidencia de lo dicho en el párrafo anterior, se observan en la tabla siguiente porciones del expediente legislativo número 21336 en el que se tramitó la LMEP. En la tabla se constata a folios 11 y 12 (proyecto de ley), 3512 (consideraciones de la Dirección General de Servicio Civil) y 5463 (dictamen afirmativo de mayoría de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración), la intención del legislador en satisfacer las disposiciones del Convenio 156 como sigue:

TABLA 1

Folio	Contenido
11 y 12	<p>Por lo que en orden con los postulados del Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a Igualdad de Oportunidades y de Trato para Trabajadores con Responsabilidades Familiares, que dispone ir aplicando en políticas y en leyes medidas que permitan la incorporación al empleo de las y los trabajadores con responsabilidades familiares, de modo que dichas responsabilidades no entren en conflicto con sus obligaciones laborales. Y atendiendo recomendaciones emitidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos con el fin de que se resguarde un equilibrio entre la vida laboral y familiar (como otorgar permisos para trabajar a tiempo parcial, siendo una solución temporal para facilitar el cuidado de familiares (niños y niñas, personas con discapacidad y personas adultas mayores), así como y empoderar a los hombres para que asuman más responsabilidades relacionadas con la familia y el cuidado, se considera necesario, en respuesta a las necesidades actuales, proponer una serie de disposiciones para conciliar las responsabilidades laborales y familiares de las personas servidoras públicas.</p>

3512	<p>Es importante señalar que estas propuestas se enmarcan dentro del cumplimiento del Convenio 156 de OIT, que busca hacer compatible la vida laboral y la vida familiar de las personas trabajadoras, Convenio que fuera aprobado por esa Asamblea Legislativa, mediante Ley No. 9608 de setiembre 2018 y que, entre otras disposiciones relacionadas, menciona lo siguiente en su artículo 3.1:</p> <p><i>"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."</i></p>
5453	<p>Respecto a los Artículos 36, 37 y 38 del proyecto de ley, se introducen elementos modernos de política social, que permiten mejorar el clima laboral y reducir posibilidades de discriminación. Propuestas que se enmarcan dentro del cumplimiento del Convenio 156 de OIT, que busca hacer compatible la vida laboral y la vida familiar de las personas trabajadoras.</p>

El convenio 156 de la OIT no discrimina en términos de parentesco, sino que, extiende su alcance a todos los miembros de la familia directa que evidentemente necesiten del cuidado o sostén de una persona trabajadora. Esta última persona podría ver limitada su posibilidad de participación y progreso en la actividad económica que subyace de su empleo debido a aquella responsabilidad. Tal limitación no puede generar discriminación ni un conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales o laborales en la medida de lo posible.

Al efecto los artículos 1 y 3 del Convenio 156, definen lo siguiente:

"Artículo 1 1. *El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades **respecto de otros miembros de su familia directa** que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y **otros miembros de su familia directa** que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén **se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.**

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**” (el énfasis subrayado en conjunto con la negrita no es prístino).

“**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”.

Conforme al artículo 1 inciso 3 transcrito antes y en concordancia con el numeral 9 referenciado en dicho inciso, es posible comprender el concepto de

“*otros miembros de su familia directa*” mediante la legislación costarricense y su reglamentación³. Bajo este precepto y haciendo uso del ordenamiento de familia interno, así como, de las normas del régimen del servicio civil e infra legales del empleo público, se observan los artículos 1 y 2 de la Ley número 10166 denominada “*Reforma varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza*”, 11 y 34 del Código de Familia, 56 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público (RLMEP) y 33 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil (RESC).

Los artículos 1 y 2 de la ley 10166 reconocen los derechos sociales a las personas que se han desempeñado como madres o padres de crianza (artículo 1). La definición y función de esas personas están descritas en el artículo 2 como sigue:

“(...) son madres y padres de crianza quienes, de hecho asumieron de manera gratuita, voluntaria y permanente el cuidado de una persona menor de edad hasta la mayoría de edad, velando por su desarrollo físico y mental y por la provisión de sus necesidades y, en general, cumpliendo las obligaciones afectivas, sociales y económicas que les son propias a los padres y madres biológicos o adoptivos (...)”.

La función legal de los padres y madres de crianza con las personas menores de edad que están bajo su cuidado implica el cumplimiento de una serie de responsabilidades de una familia directa y propias de los padres y madres

³ El artículo 9 del Convenio 156 de la OIT exige: “*Artículo 9 Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales*”.

biológicos o adoptivos, situación que se encuadra dentro del concepto de familia directa determinada en el Convenio 156.

Por otra parte, el 11 y 34 del Código de Familia, establece al matrimonio como base esencial de la familia que tiene como fin la vida en común, la cooperación, el mutuo auxilio y la obligación de socorro mutuo. Cada cónyuge está obligado a cooperarse, auxiliarse y socorrerse. Esos deberes se encuentran también fijados en las relaciones de unión de hecho por ser una figura legal equiparable al matrimonio. Según la Sala Constitucional, la Sala Segunda y la Sala Tercera “...*las uniones de hecho cumplen funciones familiares iguales a las del matrimonio y se caracterizan al igual que éste, por estar dotados al menos de **estabilidad** (en la misma medida que lo está el matrimonio), **publicidad** (no es oculta, es pública y notoria), **cohabitación** (convivencia bajo el mismo techo, **deseo de compartir una vida en común, de auxiliarse y socorrerse mutuamente**) y **singularidad** (no es una relación plural en varios centros convivenciales)*” (Sentencias de la Sala Constitucional 1151-1994, de la Sala Tercera 286-1996, 1083-1997, 306-1998, 675-2001, 1196-2001, 517-2002, 419-2004, 867-2004, 1435-2005, 952-2007, 182-2009 y 1809-2009 y de la Sala Segunda 119-2007 y 514-2016). Además, el artículo 245 del Código de Familia determina “*La unión de hecho pública, notoria, única y estable, por más de dos años, entre dos personas que posean aptitud legal para contraer matrimonio, surtirá todos los efectos patrimoniales propios del matrimonio formalizado legalmente*”, lo que reitera la idea de la equiparación en nuestro ordenamiento jurídico interno del matrimonio con la unión de hecho.

Sumado a lo anterior, por lo determinado en el artículo 56 del RLMEP en concordancia con el 33 del RESC, el permiso establecido en el artículo 39 de la LMEP, será también para el cuidado del compañero o la compañera que conviva bajo el mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable

con una persona servidora pública, sin diferenciación del sexo y siempre que ambas personas ostenten la libertad de estado⁴.

Corolario, las hijas e hijos de crianza, el cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho con aptitud legal para contraer matrimonio y el compañero o compañera según las condiciones determinadas en el numeral 33 del RESC, caben dentro del concepto de otros miembros de la familia directa de la persona trabajadora que describe el convenio 156 de la OIT, toda vez que, entre esa persona trabajadora y los otros sujetos, se deben cooperación, auxilio, socorro mutuo, el cumplimiento de una serie de responsabilidades de una familia directa y propias de los padres y madres biológicos o adoptivos y en parte están de manera expresa determinados en el numeral 56 del RLMEP. Debido a la evidente conexión del artículo 39 de la LMEP y 56 del RLMEP con el convenio 156 analizado, es posible y obligatorio incluir a los sujetos mencionados en este párrafo como parte de los familiares directos que ante una enfermedad terminal, discapacidad o accidente, requieran ser auxiliados por la persona servidora judicial, aún y cuando el artículo 39 LMEP no lo indique de manera expresa por hacer remisión solamente a los familiares con un parentesco de primero y segundo grado.

2.3. Aplicación analógica y supletoria del RLMEP sin sujeción a la rectoría política.

Ahora bien, el numeral 57 -al igual que el artículo 56- RLMEP, es aplicable de forma análoga y supletoria para las relaciones de empleo judicial, según lo autoriza el artículo 3 *ídem*, el cual dicta:

⁴ En otras palabras, que posean aptitud legal para contraer matrimonio de conformidad con los artículos 14 y 16 del Código de Familia.

“Artículo 3.- Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones públicas, salvo las excepciones que la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, establece en cuanto a los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

Por consiguiente, dicha rectoría tendrá dentro de su ámbito a todas aquellas relaciones de empleo público o mixto que no se encuentren incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. El superior jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas, deberá definir tal categorización de puestos.

La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), especializado en materia de empleo público, brindará asesoría técnica y emitirá criterios técnicos y jurídicos tendientes a integrar y estandarizar la normativa, instrumentos, procesos y los principios que rigen la materia de empleo público en el marco del Sistema General de Empleo Público; así como el direccionamiento para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, conforme con las competencias establecidas en ese cuerpo normativo y normativa conexas.

Se excluyen de la rectoría de MIDEPLAN, dispuesta en este artículo, a los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, así como los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. No obstante, estas podrán aplicar las regulaciones contenidas en la Ley Marco de Empleo Público, el Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos de forma análoga y supletoria para suplir carencias normativas, dar completitud al ordenamiento jurídico y estandarizar la regulación y los procedimientos” (Lo subrayado no corresponde con el texto original).

Aunque del texto literal del artículo 57 RLMEP y de los artículos previos (ordinales 50 al 54) se desprende que su ámbito de aplicación personal se refiere expresamente a “*las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN*”, es importante considerar lo siguiente:

De conformidad con los artículos 2, 6, 7.a, 7.c, 7.f, 7.l, 9.a, 13, 18, 21, 30, 31, 32, 33 y 34 de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), así como en ejercicio de las competencias establecidas en los artículos 152 y 156 de la Constitución Política y en diversas normas específicas como la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial, el Estatuto de Servicio Judicial y otras leyes conexas (incluyendo la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y la Ley de Creación de la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada), ninguna relación de empleo judicial está sujeta a la

rectoría ejercida por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Este criterio ha sido respaldado por los votos de la Sala Constitucional números 19511-2018 de las 9:45 horas de 23 de noviembre del 2018, 2019-25268 las 14:20 horas del 18 de diciembre de 2019 y 2021-017098 de las 23:15 horas del 31 de julio de 2021, así como por el acuerdo adoptado por Corte Plena en su sesión número 65-2022 del 19 de diciembre de 2022, artículo XIV.

Sin embargo, esta exclusión no impide que el Poder Judicial aplique el RLMEP en los términos autorizados por el artículo 3 de dicha normativa. Este artículo permite que las instituciones excluidas formalmente de la rectoría directa del MIDEPLAN puedan aplicar las disposiciones contenidas en la LMEP y su reglamento de forma análoga y supletoria para suplir vacíos normativos o dar completitud al ordenamiento jurídico.

En todo caso, la aplicación analógica y supletoria de las reglas infra legales de empleo público mencionadas ya está autorizada según se dijo en líneas precedentes cuando se mencionó los artículos 11 y 191 de la Constitución Política; 3, 6, 7, 9, 11, 13.1. de la Ley General de la Administración Pública, 682 del Código de Trabajo, 83 del Estatuto de Servicio Judicial, 2 y 3 de la Ley Marco de Empleo Público y las sentencias 01696-1992 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992 de la Sala Constitucional y 15024-2012 de las 10:05 horas del 26 de octubre de 2012 de la Sala Segunda.

2.4. Requisito de comprobación dictado en el numeral 57 RLMEP.

Con fundamento en lo dicho antes, conforme el artículo 57 del RLMEP⁵ es necesario que las personas servidoras judiciales que requieran del permiso definido en el artículo 39 de la LMEP, demuestren mediante un certificado médico validado por la Caja Costarricense de Seguro Social, la enfermedad terminal o accidente grave del familiar directo que cuidarán.

2.5. Última consideración.

Finalmente, ya en una ocasión, el Consejo Superior del Poder Judicial adoptó una postura sobre el permiso definido en el numeral 39 de la LMEP según se hizo ver en el antecedente único de este dictamen. Tal proceder, es válido en lo sucesivo, en tanto se sujete al artículo 39 indicado y se compruebe la enfermedad o accidente grave que provoca una incapacidad tal que exija a una persona servidora judicial a cuidar a algún familiar de primero y segundo grado por consanguinidad o afinidad o a su cónyuge, conviviente de hecho o compañero o compañera en los términos mencionados en líneas arriba, o a sus hijos e hijas de crianza.

3. Conclusiones.

3.1. El artículo 39 de la Ley Marco de Empleo Público y 57 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público son aplicables en el Poder Judicial, sin que exista por

⁵ Dispone ese artículo: “Artículo 57.- Prueba de enfermedad o incapacidad de un familiar objeto de cuidado. Para efectos de permisos remunerados o no remunerados para el cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, -las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN-, con la finalidad de demostrar la enfermedad terminal o accidente grave del familiar, además de lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y la normativa supletoria o conexas, deberán presentar certificado médico debidamente validado por el departamento correspondiente de la Caja Costarricense del Seguro Social”

ello, sujeción del Poder Judicial a la rectoría del sistema de empleo público que ostenta el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

3.2. Las personas servidoras judiciales podrán solicitar el permiso establecido en el artículo 39 de la Ley Marco de Empleo Público cuando su cónyuge, conviviente en unión de hecho, compañero o compañera que conviva bajo el mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable, sin diferenciación del sexo y siempre que ambas personas ostenten la libertad de estado; padre, madre, hijos, hijas, hijos o hijas de crianza, suegros, yernos, nueras, hijastras, hijastros, padrastros, madrastras, abuelos, abuelas, nietos, nietas, hermanas, hermanos y cuñados que, tengan una discapacidad o estén sufriendo una enfermedad terminal o “*accidente*”, requieran de su cuidado. Dicho permiso no podrá superar un año y se deberá comprobar la enfermedad terminal o accidente grave del familiar mediante un certificado médico validado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Se deja así evacuada la solicitud de criterio al respecto.

Atentamente,

Lic. Roberth Fallas Gamboa
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Referencia 366-2025.