



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

ENu

Escuela de  
Nutrición

032/27 FEB '18

**NU-301-2018**

26 de febrero de 2018

**M.Ed. Rocío González Urrutia**

Docente ENU

Estimada señora:

En relación con su oficio NU-125-2018, le adjunto para su consideración copia del oficio VD-710-2018.

Atentamente,

**M.Sc. Viviana Esquivel Solís**  
Directora



*rve/vs*

C. **Dr. Carlos Fonseca, Decano Facultad de Medicina**  
Archivo



**2017**  
UNIVERSIDADES  
PÚBLICAS  
por la vida,  
el diálogo  
y la paz



22 de Febrero de 2018

VD-710-2018

Señora  
M.Sc. Viviana Esquivel Solís  
Directora  
Escuela de Nutrición

Estimada señora:

**Asunto: sobre permiso con goce de salario por adopción**

Mediante oficio NU-237-2018 recibido el 16 de febrero de 2018, solicita el criterio de esta Vicerrectoría con respecto a la situación de la docente Rocío Gonzalez Urrutia. Según lo expuesto, el Juzgado de Familia de Cartago dictó medida cautelar en el proceso seguido bajo el expediente 17-003263-0338-FA-5, en la cual se otorgó el depósito provisional judicial de dos menores de edad a favor de la docente mencionada.

Al respecto, la profesora alega que dadas las implicaciones sociofamiliares y jurídicas del depósito judicial de menores, ha requerido de una transición y ajuste en la situación laboral para cumplir de manera satisfactoria la responsabilidad legal de las menores de edad.

Por ese motivo, ha realizado gestiones en la Universidad a fin de que se le conceda un espacio de tiempo equiparable a la garantía de la Convención Colectiva de Trabajo por adopción de menores de edad.

En el escrito remitido, la Dirección de la Escuela de Nutrición solicita el criterio de esta Vicerrectoría con respecto a la situación de la docente y los mecanismos institucionales pertinentes para garantizar los derechos fundamentales de las menores de edad. Por ese motivo, este Despacho expone las siguientes consideraciones:

**1. Sobre el principio de interés superior del menor de edad**

En lo relativo a la tutela efectiva de personas menores de edad, conviene señalar que la Convención sobre los Derechos del Niño, dispone en el inciso 2 del artículo 3, lo siguiente:

“Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.”



De conformidad con lo expuesto, es razonable considerar que la representación legal que ahora ejerce la docente Rocío González sobre las menores de edad, involucra una serie de procesos en el ámbito del trabajo, la familia y la sociedad a fin de resguardar, según el mandato supraconstitucional, el interés superior de las menores.

Con lo cual, se desprende la importancia de atender y gestionar este tipo de situaciones en el plano institucional de la manera más adecuada, con el fin de garantizar no solo la garantía de un pleno ejercicio del derecho de las personas menores de edad, sino también las medidas efectivas a favor de sus representantes para que puedan proveer los medios necesarios en el disfrute de tales derechos.

## **2. Sobre las garantías laborales en procesos judiciales relativos a la tutela de personas menores de edad**

En cuanto a los mecanismos laborales para garantizar de manera efectiva la tutela de menores de edad sujetos a procesos judiciales de adopción, es preciso tomar en consideración elementos del ordenamiento jurídico que permiten comprender la relación del caso concreto.

Al respecto, la Procuraduría General de la República dictaminó<sup>1</sup> que ante este tipo de situaciones, corresponde la aplicación del *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras*, el cual indica en su artículo 7, lo siguiente:

"Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales (...) 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."

En razón de lo anterior, se estima que el desempeño y situación laboral de los trabajadores implica la consideración de elementos particulares como lo es el ejercicio pleno de la autoridad parental.

Según se constata en los documentos aportados por la docente Rocío González, si bien el cuadro fáctico no se refiere a una situación de maternidad biológica, lo cierto es que las condiciones presentadas responden a un acto jurisdiccional que depositó a su favor la tutela de dos menores de edad.

Ante esto, no sería procedente que la institución omita las particularidades del caso concreto. Por ese motivo, es criterio de esta Vicerrectoría que ante la normativa citada y las consideraciones de hecho expuestas por la docente, la Universidad debe aspirar a la adecuación de los mecanismos institucionales existentes para el apoyo oportuno y justificado del presente caso.

1 Procuraduría General de la República. Dictamen número C-166-2006, del 26 de abril del 2006.



### **3. Sobre la orientación institucional ante situaciones laborales de excepción**

En cuanto al criterio de la Universidad sobre este tipo de casos, es preciso mencionar lo impulsado en las *Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2016 - 2020*. En dicho lineamiento, se resalta el eje VII sobre *Gestión Universitaria*, el cual sostiene en lo relativo al bienestar y la vida universitaria, que la Institución:

"7.3.1. Promoverá activamente el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y de discriminación, así como estrategias de acción afirmativa, para superar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto de la población estudiantil como del talento humano docente y administrativo."

En síntesis, la atención y adecuación de los mecanismos institucionales disponibles se justifica en el tanto dichos procedimientos aspiren a salvaguardar derechos fundamentales y la debida tutela de garantías laborales por medio de la excepcionalidad de medidas afirmativas en el plano universitario.

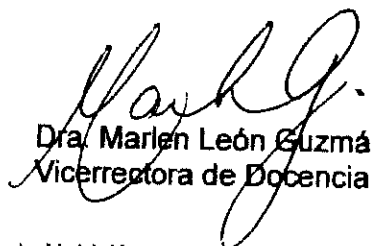
Por ese motivo, esta Vicerrectoría insiste en promover el cumplimiento de las políticas mencionadas y recomienda la adopción de medidas excepcionales con su debida justificación y fundamento para que permitan satisfacer las condiciones particulares que así lo meritan.

Finalmente, si bien no es aplicable ninguno de los supuestos contemplado en el artículo 39 de la Convención Colectiva de Trabajo, se recomienda que la docente interesada gestione ante la Dirección de la Escuela de Nutrición la licencia contemplada en el inciso b) del artículo 54 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.

Lo anterior, a fin de que dicha Dirección gestione la solicitud en los términos indicados en el Estatuto Orgánico según el artículo 106, inciso I), numeral iii).

Asimismo, en caso de requerir un plazo más amplio, también podrá considerarse la solicitud del permiso con goce de salario de hasta 6 meses que contempla el inciso f) del mismo artículo en el mencionado reglamento.

Atentamente,

  
Dra. Marlen León Guzmán  
Vicerrectora de Docencia

