

Secciones

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES 

Publicidad

**Negocios**

## Con licencia de paternidad también se crearon otros permisos pagados para los trabajadores

Ley 10.211 está a la espera de su publicación en La Gaceta para entrar en vigencia

 Escuchar

Por Jéssica I. Montero Soto

25 de mayo 2022, 10:13 a.m.





La licencia de paternidad está definida por ley, pero quedan dudas sobre el tipo de documentación que se debe generar para pedirla, otorgarla y remunerarla.

Foto: Shutterstock.

La creación de una licencia de paternidad se convirtió en el punto más popular de los cambios que se aplicarán en el Código de Trabajo, pero la nueva ley también tiene otras modificaciones de alto impacto que pueden dar problemas a las empresas menos ágiles.

La Ley 10.211 es el resultado del expediente No. 21.149, aprobado en segundo debate por la Asamblea Legislativa a finales de abril y que está a la espera de su publicación en La Gaceta. En ella se crean la licencia de paternidad, otra por adopción y algunas más para temas específicos (*Vea: [Licencias nuevas](#)*).

**LEA MÁS: [Estos son los 11 cambios de la nueva ley para zonas francas en área rural](#)**

Juan José Carreras Bolaños, especialista de la firma Caoba Legal, llamó la atención al sector de empleadores para que esté atento a cuáles documentos puede pedir, con el fin de documentar sus procesos.

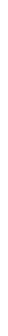
“En pre y postparto está claro. En adopción también. Pero en cuidado de un recién nacido y en pérdidas o abortos espontáneos no. Tampoco en la paternidad, y el problema puede ser inmediato, porque las empresas no suelen tener mapeado cuáles de sus colaboradores hombres van a tener hijos. La certificación de nacimiento puede no ser tan rápida como para hacer una justificación inmediata. Nosotros hemos recomendado que se le solicite al papá una declaración o documento donde se compromete a traer certificación en una fecha posterior”, advirtió Carreras.

**LEA MÁS: [Empleadores deben aplicar cambios razonables a colaboradores o se arriesgan a renunciaciones con responsabilidad patronal](#)**

La nueva norma oficializa prácticas ya establecidas por jurisprudencia, como la prohibición de pedir pruebas de embarazo (artículo 70, inciso k) y también da nivel de ley a mejores prácticas sobre embarazo, lactancia y cuidado, por ejemplo, la obligatoriedad de otorgar un día con goce de salario para obtener el certificado de embarazo, y permisos también con goce de salario para asistir a citas médicas de control, a consultas de recién nacido o a retirar certificados de lactancia.

Estos permisos, aunque ya eran obligatorios por ley, en algunas empresas se aplicaban sin goce de salario, por lo general, solicitando la reposición de las horas no trabajadas.

Publicidad



Con estas modificaciones el panorama está claro, pero los especialistas en derecho laboral consultados por EF advierten sobre otros cambios para los cuales se deberá crear cultura dentro de las empresas, e incluso será necesaria la reglamentación por parte de instituciones como la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

Randall González, socio de la firma BLP, explicó que con la Ley 10.211 se reforman los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo. Se adiciona el inciso k) al artículo 70 del Código de Trabajo.

“El ejercicio equilibrado del Principio Laboral de La Buena Fe, tanto por la parte trabajadora como por los patronos, es muy importante en estos procesos, ya que en algunas ocasiones alguna de estas partes tiende a abusar de los derechos o ha no cumplir con sus obligaciones. Los procesos de capacitación interna sobre las nuevas regulaciones en esta materia, son vitales”, afirmó González.

## Licencias nuevas

Permisos creados por la Ley 10.211

Tipo de licencia	Extensión
Pre y post parto	4 meses
Paternidad	2 días x semana x 4 semanas (8 días)
Adopción individual	3 meses
Adopción conjunta	3 meses divisibles entre los adoptantes (simultáneo o alterno)
Cuido de recién nacido (muerte de la madre)	Lo que reste de la licencia post parto
Aborto o parto prematuro no viable	La licencia se reduce a la mitad

*\*Las licencias cubren por igual a parejas del mismo sexo.*

Fuente: Caoba Legal • [Descargar los datos](#) • Creado con [Datawrapper](#)

## Cambios y dudas

En las modificaciones se ajustan o introducen prácticas que modifican la relación entre las empresas y sus colaboradores con hijos, o en proceso de tenerlos. El sector privado podría encontrarse con problemas de alto costo si lo sorprende uno de estos cambios y no cuenta con las condiciones para cumplir su parte.

Daniel Valverde, socio de ECIJA Legal especialista en Derecho Laboral, subrayó que la reforma crea una mayor cantidad de obligaciones para el empleador.

“Ahora estará obligado a otorgar permisos, licencias y acondicionar espacios que antes no existían o tenían un estándar distinto. El incumplimiento de algunas de esas nuevas obligaciones por parte de los empleadores podría dar a pie a inspecciones laborales que obliguen su otorgamiento, o a rupturas contractuales con sus trabajadores que podrían generar el pago de indemnizaciones cuantiosas”, enfatizó Valverde.

Estos son los cinco nuevos escenarios:

**1.- Prohibición de despido extendida y más beneficios:** La modificación de los artículos 94 y 94 bis refuerza la prohibición de despido en tiempo de embarazo y extiende esta protección a otras licencias especiales, las relacionadas con adopción,

padres biológicos o incluso a una tercera persona que en caso de muerte de la madre durante el parto o la licencia de maternidad, se haría cargo de la persona menor por el tiempo restante de la licencia.

También se crea permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto de la persona recién nacida, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud. Y se define una compensación mayor por despido injustificado.

*¿Errores? En la definición de la suspensión con goce de salario durante el debido proceso para despido, la ley se refiere a la "trabajadora", con lo cual se excluye a colaboradores masculinos incluidos en las nuevas licencias. Debió decir "persona trabajadora".*

– Randall González, BLP

**2.- Nuevas licencias de paternidad, adopción y cuidado:** El artículo 95 aborda las licencias por maternidad y lactancia como las conocemos y agrega la licencia de paternidad, con la advertencia de que en caso de incumplimiento, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y amerita una indemnización de seis salarios.

También crea licencias especiales para adopción (conjunta o individual) y de cuidado, en el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia. Para el caso de adopción, se debe presentar una certificación, extendida por un notario público, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable. En el escenario de cuidado, el Patronato Nacional de la Infancia (PANI) deberá otorgar una resolución certificada.

La ley señala que las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral y que el cálculo de todos los derechos laborales se deben realizar sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes del permiso. Además, estos permisos aplican por igual a parejas del mismo sexo.

**3.- Licencia por pérdidas:** en el artículo 96 se crea una nueva licencia, al definir que los descansos o licencias establecidos para la mujer embarazada se reducirán a la mitad, si en el proceso se presenta un aborto no intencional, o por causas biológicas y naturales.

**4.- Autonomía en condiciones de lactancia:** El artículo 97 explicita la potestad de la madre en periodo de lactancia para decidir cuál modalidad utilizará para distribuir su tiempo, entre las opciones de: quince minutos cada tres horas, media hora dos veces al día, una hora al inicio de su jornada o una hora antes de la finalización de la jornada laboral, siempre con remuneración.

Este artículo no hace referencia a la extracción de leche materna en el lugar de trabajo, para la cual ya existe jurisprudencia que la ha considerado una necesidad fisiológica, es decir, que se debe atender las veces que sea necesario a lo largo del día.

**5.- Espacio para lactancia o extracción en todas las empresas:** El artículo 100 dice que toda empresa con colaboradoras madres en período de lactancia está obligada a acondicionar un espacio para que estas amamante y puedan extraerse la leche y almacenarla. En una norma previa, la obligatoriedad de estos espacios era exclusiva para empresas con 30 mujeres en planilla o más.

Para incorporar estas modificaciones en la cultura empresarial, Carreras, de Caoba Legal, da las siguientes recomendaciones: actualizar políticas y procedimientos internos, llevar control de certificaciones embarazo y lactancia, revisar horas de lactancia (la práctica de una hora antes o después, pero ese permiso es de la trabajadora o de común acuerdo), habilitar un espacio para amamantar o extracción.

Valverde, de Ecija, recordó que la ley será publicada en cualquier momento y su vigencia es inmediata.

“Por esta razón, estos cambios deben ser conocidos por todas las empresas, y tener la asesoría pertinente para incorporarlas o reformar sus regulaciones internas, principalmente el procedimiento interno que deberán seguir las personas trabajadores para solicitar las licencias, los permisos, y la debida forma de justificarlos”, enfatizó Valverde.

**Reciba el boletín: Edición Vespertina**

Vaya un paso adelante informándose sobre lo último en economía y finanzas.

xcastro@inamu.go.cr

Suscribirse

Deseo recibir comunicaciones

Publicidad

Código de Trabajo

Licencia de paternidad

licencias especiales



Reciba noticias de Google News



**Jéssica I. Montero Soto**

Jéssica Montero es periodista de la sección de Negocios de El Financiero.



**LE RECOMENDAMOS**

**Aeropuerto Juan Santamaría: los errores y la enmienda de la primera alianza público-privada**

**★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



**¿Quién es de clase media en Costa Rica? Esto indican los números**

**★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



**'Country clubs' cobran desde €600.000 hasta casi €14 millones por una acción; vea aquí los detalles**

**★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



En beneficio de la transparencia y para evitar distorsiones del debate público por medios informáticos o aprovechando el anonimato, la sección de comentarios está reservada para nuestros suscriptores para comentar sobre el contenido de los artículos, no sobre los autores. El nombre completo y número de cédula del suscriptor aparecerá automáticamente con el comentario.

Publicidad

#### ÚLTIMAS NOTICIAS

**El 'açai' está de moda, pero su auge oculta una amenaza para la Amazonía**

**H&M abrirá su segundo local en Costa Rica en diciembre de 2023**

**En Costa Rica hay 224.899 desempleados, pero plataforma web de Agencia Nacional de Empleo solo tiene 18.000 personas registradas**

# ★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES

**Crisis inmobiliaria en China: le explicamos qué está pasando**

# ★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES

**Trump 2024: Piden a simpatizantes donar \$47 a cambio de camiseta con foto policial**

**Google, Amazon, Facebook y otras 16 marcas estrenan regulación sin precedentes en Europa**

**Arabia Saudita tiene plan B para cuando el petróleo no rinda: el fútbol**

Publicidad

Publicidad

© 2023 Todos los derechos reservados, cualquier uso requiere autorización expresa y por escrito de Grupo Nación GN S.A.



## Sobre Nosotros

- Grupo Nación
- La Teja
- El Financiero
- Revista Perfil
- Sabores
- Aplicaciones
- Boletines
- Versión impresa

## Negocios

- Todo Busco
- Parque Viva
- Tarifario
- Printea
- Fussio

**Términos y condiciones**

[Políticas de privacidad](#)

[Condiciones de uso](#)

[Estados financieros](#)

[Reglamentos](#)

**Servicio al cliente**

[Contáctenos](#)

[Centro de ayuda](#)

[Planes de suscripción](#)

**EL FINANCIERO**  
Dinero, poder y negocios

Miembro del Grupo de Diarios América (GDA)