



**Universidad Hispanoamericana**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Escuela de Derecho**

**Tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho**

**Tema:**

**Necesidad de otorgamiento de licencias en la relación laboral para  
trabajadores en el sector privado, público y parejas del mismo sexo**

**Estudiante: Susana María Murillo Morales**

**Cédula de identidad: 107920908**

**Revisado por:**

**Lic. Enrique Porras Torres**

**Julio-2025**

## Índice de Contenidos

Capítulo I. Enfoque de la Investigación .....	1
1.1 Planteamiento del Enfoque.....	2
1.1.1. Antecedentes .....	2
1.1.2. Problematización .....	6
1.1.3. Justificación del enfoque.....	10
1.2 Formulación del enfoque .....	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1. Objetivos generales .....	13
1.3.2. Objetivos específicos .....	13
1.4 Alcances y limitaciones .....	14
1.4.1. Alcances .....	14
1.4.2. Limitaciones.....	15
Capítulo II. Marco teórico.....	16
2.1 Contexto histórico .....	17
2.1.1. Antecedentes.....	17
2.2 Contexto teórico.....	22
2.2.1 Licencia laboral.....	22
2.2.2 Concepto género y sexo.....	24

2.2.3 Permiso laboral.....	26
2.2.4 Derecho laboral .....	27
2.2.5 Fueros de protección.....	27
2.3 Trabajadores del sector público y privado .....	28
2.3.1 Sector público.....	28
2.3.2 Sector privado .....	29
2.4 Marco normativo .....	37
2.4.1 Ordenamiento jurídico en el tema de las licencias y continuidad del contrato .....	37
2.4.2 Suspensión del contrato de trabajo .....	40
2.4.3 Licencias de paternidad y licencia por fallecimiento de un familiar .....	42
2.5 Jurisprudencia .....	47
2.7 Principios del derecho aplicados en las licencias .....	51
2.7.1 Principio de Buena Fe .....	53
2.7.2 Principio de Continuidad .....	53
2.7.3. Principio Protector.....	56
2.7.4 Principio de razonabilidad y proporcionalidad.....	57
2.7.5 Principio de Igualdad.....	59
2.7.6 Principio del Derecho Laboral .....	61
2.8 Licencias Reguladas en el Código de Trabajo .....	62

2.8.1 Licencia por maternidad .....	62
2.8.2 Licencia por paternidad .....	74
2.8.3. Licencia especial en caso de muerte materna en el parto o durante la licencia .....	79
2.8.4 Licencia especial por adopción .....	80
2.8.5 Licencia por fallecimiento de familiar .....	82
2.9 Diferencias entre licencias otorgadas en el sector público y el sector privado.	83
2.9.1 Sector público .....	84
2.9.2 Sector Privado .....	86
2.9.3 Diferencias entre ambos sectores .....	86
2.9.4 Licencias laborales no reguladas en el Código de Trabajo .....	91
Capítulo III. Derecho comparado.....	99
3.1 País Ecuador .....	100
3.1.1 Licencia de Maternidad .....	101
3.1.2 Licencia de Paternidad .....	102
3.1.3 Licencia para el tratamiento médico de hijos con enfermedad degenerativa .....	102
3.1.4 Licencia por estudios.....	103
3.4.15 Licencia por fallecimiento de familiares .....	104
3.2 País: Colombia .....	105

3.2.1 Licencia por Maternidad .....	106
3.2.2 Descanso remunerado en caso de aborto.....	108
3.2.3 Descanso remunerado durante la lactancia Materna (Licencia por lactancia materna).....	108
3.2.4 Licencia por fallecimiento de cónyuge .....	109
3.2.5 Licencia para el cuidado de menores en estado terminal, cuadro clínico severo o en gravedad .....	109
3.3 País: Argentina.....	111
3.3.1 Artículo 177 de la Protección de la Maternidad, ubicada en la Ley de Contrato de Trabajo.....	111
3.3.2 Licencia por enfermedad o accidente .....	113
3.3.3 Licencia por fallecimiento de cónyuge o la persona que está unida .....	114
3.4 País: España .....	115
3.4.1 Prestación por nacimiento y cuidado del menor .....	115
3.4.2 Permiso de lactancia.....	117
3.4.3 Licencia por fallecimiento de un familiar.....	118
Capítulo IV. Marco metodológico .....	119
4.1 Finalidad .....	120
4.1.2 Dimensión Temporal.....	120
4.1.3 Marco.....	120

4.1.4. Naturaleza .....	121
4.1.5 Carácter .....	121
4.2 Sujetos y fuentes de información.....	122
4.2.1. Fuentes primarias .....	123
4.2.2 Fuentes secundarias.....	123
4.2.3. Fuentes terciarias.....	123
4.3 Muestreo .....	123
4.3.1 La Población.....	123
4.3.2 La Muestra .....	124
4.3.3 No probabilística .....	124
4.4 Técnicas e instrumentos para recolectar la información .....	124
4.5 Operacionalización de las variables.....	124
4.5.1 Definición conceptual, operativa e instrumental.....	124
Capítulo V. Análisis de resultados.....	127
5.1 Análisis de resultados.....	128
Capítulo VI. Conclusiones.....	147
Capítulo VII. Recomendaciones .....	152
Bibliografía consultada .....	154
Anexos.....	161
Anexo 1. Encuesta.....	162

## Índice de figuras

Figura 1. Género poblacional encuestado .....	128
Figura 2. Sector laboral pertenece.....	130
Figura 3. Condición personal de pareja del mismo sexo.....	132
Figura 4. Conocimiento sobre las licencias laborales a las que tiene derecho.....	133
Figura 5. Conocimiento sobre impacto de las licencias laborales no reguladas por ley, a las que tiene derecho. ....	135
Figura 6. Inclusión de licencias nuevas licencias y el cumplimiento de las mismas por parte del patrono.....	137
Figura 7. Criterio sobre la inclusión de licencias laborales en sistema jurídico. ...	139
Figura 8. Metodología para la inclusión de licencias laborales en sistema jurídico	140
Figura 9. Métrica sobre el disfrute de licencias laborales disfrutadas.....	141
Figura 10. Métrica sobre el recargo laboral del equipo de trabajo, por el otorgamiento de una licencia .....	143
Figura 11. Incidencia de la licencia laboral en el entorno laboral y familiar .....	145

## **Abreviaturas**

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social

CF: Código de Familia.

CIJUL: Centro de información jurídica en Línea.

CP: Constitución Política.

CT: Código de Trabajo.

MEP: Ministerio de Educación Pública

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SC: Sala Constitucional.

LPR: Licencia por Paternidad Remunerada.

## Declaración Jurada

Yo Susana María Murillo Morales, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 107920908, egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: “Necesidad de otorgamiento de licencias en la relación laboral para trabajadores en el sector privado, público y parejas del mismo sexo”, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia, el día 09 del mes de noviembre del año dos mil veinticinco.



Firma del estudiante

Cédula: 107920908

San José, 11 de julio de 2025

**Señores**  
**Departamento de Registro**  
**Cátedra de Derecho**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimados señores:

La estudiante **Susana María Murillo Morales**, portadora de la cédula de identidad, 1-0792-0908, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación titulado: “**Necesidad de otorgamiento de licencias en la relación laboral para trabajadores en el sector privado, público y parejas del mismo sexo**”, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho. He verificado que se han incluido las observaciones y hechas las correcciones indicadas, durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones, y recomendaciones. Los resultados obtenidos por el (a) postulante implican la siguiente calificación:

a)	ORIGINALIDAD DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TÉRICO	20%	20%
	TOTAL		100%

Atte.

Firma

ENRIQUE  
PORRAS  
TORRES

Firmado digitalmente  
por ENRIQUE PORRAS  
TORRES  
Fecha: 2025.07.11  
19:28:32 -06'00'

Lic. Enrique Porras Torres.

Cédula. 1-546-925

Carné. 15419



San José, 09 de SETIEMBRE

Señores

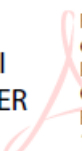
Departamento de Servicios Estudiantiles Presente.

Estimados señores.

Quien suscribe, **Licenciado PIERO VIGNOLI CHESSLER**, en mi condición de **LECTOR** de la tesis de grado, para optar a la nomenclatura de Licenciada en Derecho de la egresada **Susana María Murillo Morales**, titulada **Necesidad de otorgamiento de licencias en la relación laboral para trabajadores en el sector privado, público y parejas del mismo sexo** respetuosamente comunico que doy por aprobada la misma, con el fin de que se continúen con los trámites académicos y administrativos respectivos.

Saludes cordiales.

PIERO  
VIGNOLI  
CHESSLER  
(FIRMA)



Firmado  
digitalmente por  
PIERO VIGNOLI  
CHESSLER (FIRMA)  
Fecha: 2025.09.09  
15:26:42 -06'00'

**Lic. Piero Vignoli Chessler**

**Lector de Tesis.**

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)  
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA  
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

Heredia, 09 de noviembre de 2025

Señores:

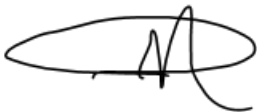
Universidad Hispanoamericana  
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

La suscrita Susana Murillo Morales, con número de identificación 107920908 autor (a) del trabajo de graduación titulado: “Necesidad de otorgamiento de licencias en la relación laboral para trabajadores en el sector privado, público y parejas del mismo sexo”, presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar por el título de Licenciatura en Derecho; **SI** autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,



---

Firma

Documento de Identidad: 107920908

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico exclusivamente a todas aquellas personas que fueron mi apoyo durante toda mi carrera, en especial a mi hija Diana Raquel, quien amo profundamente, que durante mis momentos más tristes y difíciles tanto en mi vida diaria como a lo largo de mi carrera estuvo conmigo, dándome apoyo y palabras de aliento para continuar.

A mi madre que a pesar de su enfermedad y hasta su deceso en el año 2018 estuvo conmigo sin saberlo me apoyaba, aunque su mente no le funcionaba bien, fue una etapa difícil, pero tenía su amor y compañía conmigo y sé que si estuviera viva se sentiría muy orgullosa de lo que he logrado.

A mi querida hermana Mayi, que se alegró con mis alegrías y se entristeció con mis tristezas, ha sido toda mi vida un apoyo junto con mi cuñado Manuel, gracias hermana por tanto amor y comprensión

## **Agradecimientos**

A la persona más importante en mi vida, mi Dios que me ha dado la vida, la salud, la fuerza, la perseverancia y la sabiduría, para cumplir con esta meta.

A mi hermosa hija, un pilar en mi vida, una fuerza que me daba cada vez que me sentía decaída, con sus palabras y su amor, ella creyó siempre en mí y me decía que yo podía seguir adelante.

A mi madre, sin ella no estuviera aquí y aunque partió hace 6 años, fue una mujer que me enseñó a ser fuerte y valiente, que a pesar de las dificultades, se sigue adelante, que cuando mi padre murió nos demostró, más que nunca, que significa ser valiente y fuerte, después de más de 40 años de estar juntos.

A mi querida hermana Mayi, quien, con su apoyo, durante tantos momentos, estuvo ahí para mí.

A cada buen profesor que tuve, que con su conocimiento, paciencia y enseñanza lograron no sólo que aprendiera sino a tener esperanza, pensar que al igual que ellos yo también podía seguir y aprender cada día más, tuve algunos cursos que ni quería que terminaran de tanta enseñanza que recibía.

A mi tutor, que desde que lo conocí, sólo se ha ganado mi respeto y admiración, no sólo por ser un excelente profesional sino porque también ha sido una excelente

persona y ser humano, lleno de paciencia y bondad, en mis momentos de frustración supo bien cómo manejarlos y permitirme sentir esa confianza que hasta siempre la guardaré.

A muchos de mis profesores que con su paciencia y esmero me ayudaron en cada paso de la carrera, especialmente a mi profesor en materia penal el profesor Alberto García, quien con su magnífica forma de impartir las clases me enseñó a ver la materia penal desde otra perspectiva, una persona a quien admiro mucho, logró explotar en mí como estudiante mi expresión oral sin miedo sino con confianza y seguridad al hablar, él nos compartía su conocimiento enseñando con la práctica de su diario vivir en su trabajo como juez de la República.

Al profesor y director de carrera don Piero, quien me impartió derecho civil desde una perspectiva única, crítica y práctica, lo que cultivó un adecuado aprendizaje.

Agradecida profundamente con docentes como la Profesora Lanat Chacón, Rosaura Segnini, Germán Salazar y Cristhian Hernández, que hicieron las clases super interesantes y bonitas a pesar del cansancio propio de mi vida diaria, gracias a todos.

A todo el cuerpo docente de la carrera de Derecho, específicamente a los que me impartieron clases y compartieron sus conocimientos, a todos les agradezco la experiencia brindada, que será muy útil para mi vida profesional.

## **Resumen**

La presente investigación, se reseña a la necesidad de realizar de manera equitativa la regulación del nacimiento de la licencia de trabajo que puede dar lugar a un trabajador del sector público y del sector privado, así como de las parejas del mismo sexo, desde el derecho laboral costarricense.

En ella se desarrolla, una reflexión crítica con relación a los vacíos normativos, al tratamiento desigual entre sectores, así como a la exclusión de nuevas configuraciones familiares a las que la norma vigente hace frente.

A continuación, se presenta un resumen por capítulo que sistematiza aquellos más importantes aportes e indagaciones y propuestas que ofrece esta investigación.

**CAPÍTULO I:** la investigación da cuenta del vacío legal que afecta el reconocimiento de las licencias laborales en su conjunto, y en particular, de los efectos de la ampliación de derechos a parejas del mismo sexo y a los trabajadores y trabajadoras del sector privado. El capítulo da cuenta del problema, de los objetivos, de la justificación, en la que se argumenta la necesidad de contar con una regulación más inclusiva y equitativa.

**CAPÍTULO II:** El capítulo presenta el análisis del contexto histórico, legal y doctrinal sobre las licencias laborales, de los fundamentos de las licencias laborales dentro del

derecho del trabajo, y de su aplicación diferenciada en cada uno de los sectores público y privado. Se analizan también los principios jurídicos que lo afectan y el espacio que ocupan las parejas del mismo sexo a propósito de los derechos laborales.

**CAPÍTULO III:** se realiza el análisis de la información comparado con legislaciones laborales en Ecuador, Colombia, Argentina y España de las licencias laborales, a partir del cual se evidencian buenas prácticas en licencias parentales, licencias por fallecimiento, licencias por enfermedades graves, con el objetivo de poder recomendar reformas en la legislación costarricense.

**CAPÍTULO IV:** describe el marco metodológico de carácter cualitativo de la investigación, a partir de él se describe a las personas del estudio, el tipo de muestreo y las técnicas de recolección de datos; se describe la operacionalización de los datos y se justifica la metodología utilizada para el análisis de la realidad del trabajo en Costa Rica.

**CAPÍTULO V:** conforme con las encuestas aplicadas, se identifican percepciones, conocimientos y brechas en el disfrute y la regulación de las licencias laborales. Se concluye en desigualdades entre los sectores laborales y limitaciones para parejas del mismo sexo.

**CAPÍTULO VI:** se concluye en la existencia de una desigualdad normativa importante la cual afecta a determinados grupos de trabajadores/as. Se reconoce la urgencia de

reformar la normativa para asegurar la igualdad de condiciones y derechos en licencias laborales.

**CAPÍTULO VII:** se proponen reformas a la normativa, se sugiere trabajar en políticas inclusivas para todos los trabajadores y fomentar el diálogo social. Asimismo, se plantea modificar el ámbito legislativo de la normativa para adecuarla a las nuevas realidades familiares para asegurar la igualdad en el acceso a las licencias laborales.

## **Capítulo I. Enfoque de la Investigación**

## **1.1 Planteamiento del Enfoque**

### **1.1.1. Antecedentes**

El ordenamiento jurídico costarricense contempla una serie de licencias, propiamente el Código de Trabajo norma al menos cuatro tipos según se detalla:

1. Matrimonio
2. Maternidad, paternidad y adopción
3. Lactancia materna
4. Enfermedad terminal

De forma específica, el Código de Trabajo y sus reformas, han normado la Licencia por Maternidad incluyendo los casos de adopción, el Código de Trabajo lo norma de la siguiente manera en el artículo 95:

Artículo 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior. El goce de la licencia y subsecuentes no se verá afectado por la condición laboral interina de las mujeres trabajadoras. Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

a) En la adopción individual se otorgará licencia especial por tres meses, de forma remunerada, al adoptante y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada con fines de adopción la persona menor de edad o en su defecto a partir de la firmeza de la sentencia que aprueba la adopción y se ordene su entrega efectiva. Para gozar de la licencia, la persona o las personas adoptantes deberán presentar una certificación de la resolución administrativa o judicial o sentencia en firme, que permita la entrega e inicio de la convivencia efectiva de la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva...

De manera concordante y bajo una misma secuencia de ideas, el legislador ha otorgado la posibilidad de la licencia por paternidad según se norma:

Artículo 95.- b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién

nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite”.

Del análisis del artículo anterior, queda claro que las licencias laborales por maternidad o paternidad, se encuentran predisuestas para el disfrute de parejas heterosexuales, lo que sin duda alguna, de manera excluyente, deja de lado dicho derecho a parejas del mismo sexo, especialmente en aquellos contextos de homoparentalidad.

Sin embargo, bajo la óptica del acceso igualitario a los supra citados derechos, dentro del marco legal costarricense, se han implementado avances significativos hacia la inclusión y equidad en este ámbito, brindándose actualmente la posibilidad para optar por la adopción.

Para el caso puntual de las parejas formadas por dos mujeres, lo normado por el Código de Trabajo, detalla que únicamente una de las dos disfrutará de la licencia por maternidad, no así en el caso donde la pareja se encuentra formada por hombres, donde de manera excluyente, eventualmente ninguno de los dos podría disfrutar de esta licencia por “maternidad”, y únicamente se posibilita el eventual disfrute de licencia compartida por paternidad, (ya que por condiciones anatómicas no son sujetos a la concepción biológica de hijos), sin embargo, se faculta el empleo de métodos como la gestación subrogada, lo que les da el acceso al disfrute de la licencia por paternidad.

Entre el sector público y privado existen diferencias profundas y sistemáticas, las cuales se han dado por negociaciones colectivas (en el sector público) o bien leyes puntuales, que han validado la entrega de derechos, otorgando mayores plazos y lapsos para la lactancia y el acompañamiento de los padres en el proceso del natalicio (licencia por paternidad), así como aquellas normativas internas, que particularmente, de mara progresista en el sector público, han contemplado licencias por paternidad con periodos de disfrute de hasta un mes inclusive, a partir del nacimiento del hijo,

entre tanto, de manera comparada en el sector privado dicha posibilidad se otorga durante 2 días por semana únicamente.

Un claro ejemplo de lo detallado, se pone a manifiesto en los casos puntuales del Instituto Nacional de Aprendizaje, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, la Caja Costarricense del Seguro Social y el Poder Judicial, instituciones estatales que otorgan, a sus trabajadores hombres licencias de paternidad por 1 mes sector público, tal como lo norma la Ley Marco de Empleo Público:

ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad. Los padres que tengan un hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

Si bien la Ley Marco de Empleo Público, es de reciente promulgación (año 2022), la misma adiciona reformas en materia laboral en el sector público, propiamente en la entrega de la licencia por paternidad, beneficios de los cuales adolecen los trabajadores empleados por el sector privado generando una coyuntura que promueve a la desigualdad entre ambos regímenes laborales.

### **1.1.2. Problematicación**

Si bien es hecho comprobable que el ordenamiento jurídico costarricense ha progresado ligeramente la última media década, es digno destacar la incorporación y

regularización de la licencia por paternidad, añadida recientemente mediante una reforma legal, es reflejo de la lucha por parte del proletariado quien ha hecho eco y presión social sistemática dentro de la esfera legislativa lo que dio paso a la incorporación y reconocimiento de dicho derecho.

Sin embargo, pese a ello, existe un vacío normativo, que regularice y extienda de manera integral y en equidad el disfrute de licencias parentales, en contextos no tradicionales a nivel cultural y social, como lo son las familias homoparentales. Dicha problemática evadida por los legisladores, no es producto de desconocimiento del tema, sino que obedece claramente a falta de voluntad política, lo que ha generado en múltiples ocasiones, las personas interesadas deban recurrir al control jurisdiccional en lo que materia atañe, con la finalidad de que se les reconozca parcialmente dichos derechos.

Un caso concreto se dilucida mediante la resolución de una acción de inconstitucionalidad tramitada mediante expediente 24-008527-0007-CO, en la cual la Sala Constitucional, otorga el derecho a una pareja homosexual, sobre el disfrute para ambas de la licencia por maternidad, reconociendo el rol que juega la madre no gestante dentro del proceso de acompañamiento y crianza de sus hijos, como acto progresivo de igualdad a la protección de la familia por parte del estado costarricense.

Aunque es un valioso y profundo precedente judicial, ya que crea un precedente, también refleja el evidente un vacío legal, y por parte de una normativa

clara y precisa aplicable a parejas heterosexuales como en relaciones homoparentales, por lo que es necesario visibilizar dicho hecho, en búsqueda de reformas legales que regulen precisamente este tipo de situaciones, y no dejar el acceso a derechos fundamentales como la licencia de paternidad para ser resueltos mediante procedimientos judiciales individuales.

En conjunto, mientras continúe la ausencia de nueva legislación inclusiva, habrá una desigualdad estructural en el acceso a los derechos laborales que afectará particularmente a aquellos en arreglos familiares no normativos. La historia ha demostrado que el cambio ha sido posible a través de la jurisprudencia, pero para que ese cambio se solidifique, es necesaria la intervención legislativa, transparente, inclusiva y centrada en los derechos humanos.

Aunado a lo anterior, el sistema legal costarricense, conforme a lo normado en el Código de Trabajo, cuenta con una serie de permisos laborales comunes, los cuales pueden ser eventualmente gestionados según su naturaleza conforme las necesidades puntuales que el trabajador requiera, tales como licencias por maternidad, matrimonio, paternidad, adopción y lactancia (artículo 95 y siguientes).

Mediante un análisis meticuloso, a la regulación supra indicada es claro discernir que existen licencias exclusivamente para trabajadores del sector público, producto de negociaciones colectivas, reglamentos internos, como destacan: la licencia para el estudio y preparación de tesis Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

y la licencia de cuidado para personas gravemente enfermas que posibilita el Ministerio de Educación Pública (Convención Colectiva de Trabajo del Ministerio de Educación Pública, 2021).

Por otro lado, en el sector privado, la existencia, duración y rentabilidad de las licencias permanentes dependerán únicamente de la opción del empleador, lo que lleva a una desigualdad estructural entre los dos sistemas. Además de esta diferencia, hay licencias cuya regulación en el orden legal es incierta o no existe. Tal puede ser el caso del cuidado de adultos mayores enfermos o cónyuges y padres que tienen su salud en una situación precaria pero no terminal, escenarios que ni siquiera se mencionan en ninguna norma.

El sistema laboral costarricense presenta marcadas desigualdades en el acceso a licencias entre el sector público y privado, derivadas principalmente de los sólidos acuerdos colectivos del primero, que garantizan beneficios como licencias para estudios, cuidado de enfermos graves y otros derechos no extendidos al ámbito privado. Bajo el principio de progresividad, se podría fomentar una homologación gradual de derechos a través de reformas legales que obliguen al sector privado a reconocer licencias adicionales, siguiendo el modelo público, o mediante incentivos fiscales que alienten su adopción voluntaria. Una mayor intervención del Estado en la regulación de estos beneficios, junto con la promoción de diálogos sociales entre las partes, podría ayudar a cerrar esta brecha, avanzando hacia un sistema más justo sin perjudicar la competitividad empresarial.

Bajo una misma secuencia de ideas, el código de trabajo no aborda las licencias parentales en un mundo de familias del mismo sexo. Un ejemplo son las parejas femeninas del mismo sexo, una de cuyas integrantes solo puede acogerse a la licencia de maternidad; mientras que en parejas masculinas del mismo sexo no existe dicha opción de licencia a menos que sea por adopción, para este caso particular, la pareja tendrá que dividir la licencia. Esto lleva a un tratamiento desigual en comparación con el modelo familiar heterosexual estándar, que accede a los beneficios de maternidad y paternidad en su totalidad, revelando una importante laguna normativa.

### **1.1.3. Justificación del enfoque**

La presente investigación prueba la conveniencia y utilidad en el análisis de las desigualdades que coexisten en el acceso a licencias laborales en Costa Rica, con especial orientación en lo relativo a las parejas homoparentales, y las latentes y crecientes necesidades de cuidado de adultos mayores.

Si bien en la última década, se han presentado avances significativos en materia legal y jurisprudencial, dado por un acceso más generalizado y equitativo respecto a las licencias laborales en el sector público, aún persisten vacíos normativos que han afectado la equidad generalizada para el disfrute de estos beneficios laborales tanto en el sector público como privado.

Mediante el reconocimiento del matrimonio igualitario en Costa Rica desde mayo de 2020, se marca un punto de inflexión que garantiza derechos equitativos para

parejas de mismo sexo, que virtúa el acceso y reconocimiento legal de garantías que gozaban las parejas heterosexuales, sin embargo, la normativa laboral no ha evolucionado al mismo ritmo, razón de ello es la reciente resolución por parte de la Sala Constitucional del expediente 24-008527-0007-CO, mediante la cual se brinda seguridad jurídica frente al reconocimiento de los derechos de las madres no gestantes y parejas homoparentales al disfrute de las licencias de paternidad.

La falta de normativa cohibe una serie de oportunidades a los trabajadores del sector privado, los cuales no gozan en igualdad del disfrute del derecho de estas licencias, y se vulnera por ende, la seguridad de las madres y padres de los niños; de igual manera, la actual legislación, no posibilita el disfrute de licencias específicas a trabajadores del sector privado, para el cuidado de adultos mayores, lo que implica una carga adicional para los trabajadores de dicho sector, quienes eventualmente deslindan su responsabilidad viéndose afectados por sentimientos de culpa y conflicto interno, desconexión de la espiritualidad, pérdida de propósito y sentido de unidad familiar (Pinargote Parrales & Alcivar Molina, 2020).

Surge así un planteamiento lógico: en la cobertura de políticas públicas, ¿a qué licencia de ausencia tienen derecho las parejas del mismo sexo?; mientras que las parejas heterosexuales reciben reglas bastante precisas incluso para la licencia prenatal y postnatal, donde se combinan los intereses del bienestar de la madre y el cuidado y protección del bebé, las parejas del mismo sexo, específicamente si hay

mujeres involucradas, solo tienen un vacío regulatorio el cual es aleatorio y que no contempla su doble maternidad.

Tal negativa vulnera el principio de igualdad ante la ley y refuerza el tratamiento discriminatorio que impacta directamente los derechos de los niños a recibir el cuidado indispensable en la fase inicial de su vida. La decisión de la Sala Constitucional n.º 03875-2024, donde una pareja de mujeres solicitó el reconocimiento de licencia de maternidad para ambas, es un ejemplo perfecto de estas ausencias. Debido a que la categoría de madre no gestante no tiene un equivalente legal, la Sala decidió otorgarle una licencia de paternidad: es muy corta, 8 días en el empleo privado frente a 12 semanas de licencia de maternidad.

Esta solución incompleta, a pesar de las buenas intenciones, ilustra la necesidad esencial de una reforma legislativa profunda, tomando en consideración todo el alcance de lo que constituyen las familias hoy y el derecho a disfrutar igualmente de la licencia parental, para no seguir cayendo en vacíos legales que mantienen a los trabajadores en condiciones precarias y perpetúan la discriminación.

## **1.2 Formulación del enfoque**

La ruta planteada para la presente investigación, genera la siguiente pregunta generadora del objeto de estudio.

¿Cuál es el vacío regulatorio en el sistema legal costarricense con respecto a la provisión de licencia parental para parejas del mismo sexo y trabajadores en el sector privado, y cómo ayuda a mantener la desigualdad de género y la discriminación en el acceso a los derechos sociales?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivos generales**

Analizar el vacío jurídico que se encuentra en nuestro ordenamiento jurídico en la necesidad de otorgar licencias en la relación laboral de los trabajadores en el sector privado y en personas del mismo género.

Investigar el motivo por el cuál existe este vacío jurídico y proponer posibles soluciones a este estado de necesidad.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Relacionar el otorgamiento de los tipos de licencias en el sector público con el sector privado.

2. Describir la desigualdad al extender especialmente las licencias de maternidad y paternidad en el sector público y privado y en personas del mismo género.

3. Determinar posibles soluciones al tema del Otorgamiento de Licencias en la Relación Laboral de los trabajadores del mismo género en los sectores públicos y privados.

4. Examinar nuestro Ordenamiento Jurídico y proponer modificaciones a las leyes y normativas.

5. Buscar en toda la legislación costarricense y en la doctrina información de este tema en la necesidad del otorgamiento de licencias a personas del mismo sexo y a trabajadores en el sector público y privado.

6. Determinar por medio de la jurisprudencia y doctrina que soluciones se pueden dar a dicho tema.

7. Proponer una nueva modificación a la legislación costarricense para solventar las dificultades de todos estos trabajadores y así lograr una amplia labor más satisfactoria a cada trabajador.

## **1.4 Alcances y limitaciones**

### **1.4.1. Alcances**

La investigación abarca el análisis comparado de las licencias laborales que se reconocen en la legislación costarricense, con especial énfasis en diferencias que se aplican a los trabajadores que laboran para el sector privado y público.

Del ámbito público se examinará la aplicación y acceso a licencias en instituciones como el Instituto Costarricense de Electricidad, Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, Municipalidad de San José, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Seguridad y el Poder Judicial, dicha revisión incluirá los alcances y derechos pactados mediante convenciones colectivas de trabajo, estatutos, y reglamentos internos de organización y servicio.

En contraste se estudiará una muestra que prevé comparar las licencias que reconoce el Código de Trabajo y jurisprudencia vinculante aplicables al sector privado, con la finalidad de identificar las disparidades de concepto, procedimiento y acceso a las licencias que existen entre ambos sectores, con especial énfasis en los vacíos normativos que eventualmente sustentan actos de discriminación y disparidad de condiciones laborales entre ambos sectores, y por ende justifica una eventual armonización legal.

#### **1.4.2. Limitaciones**

La principal limitante de la presente investigación radica en el hecho de la nula existencia de un marco normativo idóneo y la poca jurisprudencia aplicable, a aquellos empleados públicos y privados que deseen tener acceso a eventuales licencias laborales, independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

## **Capítulo II. Marco teórico**

## **2.1 Contexto histórico**

### **2.1.1. Antecedentes**

En Costa Rica, los antecedentes de los permisos y licencias laborales se remontan a la segunda mitad del siglo XIX, cuando se buscaron mejorar las condiciones de los trabajadores asalariados. En 1888, obreros italianos organizaron la primera huelga en Costa Rica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2022) .

Es importante destacar que, en 1893, la Iglesia Católica emitió una Carta Pastoral sobre el Justo Salario de los Jornaleros y Artesanos, dicha premisa da paso a diversas reacciones por parte del gobierno civil de la época que incide en la incorporación de la doctrina social impulsada por la Iglesia Católica, la cual es pilar del Código de Trabajo (Ley N°2) promulgada en 1943 (Schroeder Barrantes & Sandí Morales, 2018) .

Conforme lo que establece el Código de Trabajo, los permisos y licencias laborales son derechos que tienen los trabajadores para ausentarse del trabajo por un tiempo determinado. Estos permisos pueden ser por motivos personales, familiares, de salud, de formación, de representación sindical, entre otros (Código de Trabajo, 1943)

Los permisos laborales facultan al empleado ausentarse por tiempo determinado de sus funciones sin que su puesto y salario se vean afectados. La

regulación de las licencias y permisos laborales a nivel latinoamericano ha sufrido una reconfiguración a partir de los años noventa, tanto en el sector público como en el privado, motivada especialmente por el avance inevitable del derecho frente a las nuevas e impostergables tendencias de la flexibilización laboral y especialmente, ante el reconocimiento del derecho a la conciliación del trabajo y la familia, a favor de todo trabajador (Castellanos Serrano & Carolina Perondi, 2022) .

Es importante señalar, que dentro de los pilares sociales que sostienen los permisos laborales destaca el derecho de conciliar la vida laboral y familiar, con el interés superior del niño, el cual se denomina puntualmente en el caso de Costa Rica como permisos o licencias parentales, cuya finalidad es propiciar el bienestar de los menores y su desarrollo como integrante de la familia, cabe destacar que dicha responsabilidad incumbe, en primer término, a los padres (Castro-García & Pazos-Moran, 2016) .

Según reconoce expresamente la Convención sobre los derechos del niño, los Estados pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño (art. 18.1); y cabe recordar que esa declaración de principio es sobre la cual descansa aquél derecho fundamental a la conciliación de la vida laboral y familiar, y que indudablemente se reconoce mediante la relación armónica de los ordinales 33, 51, 52, 53, 56 y 74 de nuestra Carta Política, que contemplan incluso

ciertos derechos prestacionales relativos a la protección de la familia y los trabajadores (Barrantes Pereira et al., 2023).

Además, no podemos desconocer que por normativa internacional (debidamente ratificados y aprobados por nuestro país), así como por disposiciones legales internas de nuestro ordenamiento jurídico, los padres (entiéndase padre y madre), como parte de su patria potestad, tienen que cumplir con el deber público inexcusable de que sus hijos preserven la vida; para lo cual deben procurarles los cuidados y controles necesarios de su salud, incluyendo la posibilidad material de acceder para ello a los sistemas médicos asistenciales de la seguridad social, tal como se norma: (Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), 1989).

Esta obligación surge no solo desde una perspectiva moral y ética, sino también desde una lógica legal, que implica proporcionarles el cuidado que necesitan, incluyendo el acceso efectivo a sistemas de salud y de red de seguridad social, tal como lo reafirma la Procuraduría General de la República mediante criterio C-166-2006:

“Estar acompañado de sus padres o de las personas que los sustituyan, el máximo tiempo posible durante su permanencia en el hospital, participando activamente de su vida hospitalaria”; esto sin perjuicio de los derechos consagrados en otros instrumentos normativos de mayor rango.

Así bajo ese contexto normativo, por supuesto que resulta razonable y legítimo que puedan concederse permisos laborales retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, como lo es el acompañar a los hijos menores, y con mucha más razón a los discapacitados, a consulta médica. Indudablemente son los niños los más directos beneficiarios de tales permisos, pero también lo son los padres en su condición de trabajadores, los empleadores, la familia y toda la sociedad en su conjunto.

Nadie duda que, en el contexto del Estado Social de Derecho costarricense, entendido éste como elemento fundamental de nuestro orden constitucional y que sirve a la vez como principio general que emana una particular proyección normativa en todos los ámbitos de creación, interpretación y ejecución del Derecho(Bonilla-Herrera, 2006)

De ahí radica, la importancia de la faceta familiar, pero sin el llegar al extremo de anular la faceta profesional o laboral de la persona. En ese contexto social, es legítimo pretender que hombres y mujeres puedan lograr el equilibrio entre ambas facetas; es decir, que se logre la conciliación de la vida laboral y familiar de todas las personas trabajadoras; a lo cual contribuyen en gran medida los permisos laborales tal como lo detalla la Sala Constitucional en la resolución N° 3194-1992:

Un aspecto más a considerar al respecto es que, según lo ha afirmado la propia Sala Constitucional: “La Constitución en su unánime concepción contemporánea, no sólo es “suprema” en cuanto criterio de validez de sí misma y del resto del ordenamiento jurídico, sino también conjunto de normas y principios fundamentales jurídicamente vinculantes, por ende, exigibles por sí mismos, frente a todas las autoridades públicas, y a los mismos particulares, sin necesidad de otras normas que los desarrollen o hagan aplicables -salvo casos muy calificados de excepción, en que sin ellos resulte imposible su aplicación-; con las consecuencias de que las autoridades -tanto administrativas como jurisdiccionales- tiene (sic) la atribución-deber de aplicar directamente el Derecho de la Constitución -en su pleno sentido-, incluso en ausencia de norma de rango inferior o desaplicando las que se le opongan”

Así las cosas, estimamos que ante la deficiencia normativa a nivel reglamentario, la única forma de efectivizar tanto el derecho fundamental a la conciliación de la vida laboral y familiar, como la protección especial a la que, el ámbito tanto internacional como nacional, obligan al Estado costarricense respecto a las personas menores de edad, y especialmente su derecho intrínseco a la salud, es permitiendo que sus padres, sin detrimento de su ingreso familiar, puedan acompañarlos a las consultas médicas durante la jornada diaria laboral, en los casos en que las circunstancias les impidan hacerlo al margen de ésta. Lo anterior en el entendido de que la Administración, en su condición de patrono o empleador, deberá establecer regulaciones y

controles necesarios que juzgue convenientes.(Sala Constitucional de Costa Rica, 1992)

Que en el tanto dichos permisos se concretizan en actos administrativos concretos y singulares, no está por demás indicar que dichos actos se encuentran autorizados al menos en cuanto a su motivo y contenido en las normas jurídicas aludidas en el presente estudio, y por ende, son además de legítimos, plenamente válidos (arts. 11.2, 128, 129, 130, 132, 133 y 134 de la Ley General de la Administración Pública). (Procuraduría General de la República, 2006).

No obstante, lo anterior, antes de que se establecieran los primeros tribunales de justicia especializados, ciertos asuntos relativos al trabajo, eran del conocimiento y resolución de algunas autoridades administrativas.

## **2.2 Contexto teórico**

### **2.2.1 Licencia laboral**

La noción de licencia laboral es parte del grupo de condiciones que ordenan la relación entre un empleado y su empresa, particularmente en lo que se refiere al ejercicio de derechos vinculados a temas personales, familiares o profesionales. Estos tipos de permisos no suponen la ruptura del contrato laboral, sino una cesión temporal pactada o legislativamente regulada.

Según la Real Academia Española el concepto de licencia de trabajo es el siguiente: “Permiso que se le otorga a un trabajador para ausentarse de su puesto de trabajo por un tiempo determinado, puede ser con o sin goce de salario” (Real Academia Española, 2023).

Dentro de las principales características que connotan una licencia laboral se encuentran las siguientes:

- El trabajador mantiene su puesto y su salario durante la licencia.
- La licencia se solicita en la empresa donde trabaja el trabajador.
- Los motivos para solicitar una licencia pueden ser: personales, familiares, de salud, de formación, de representación sindical, entre otros.

Algunos Ejemplos de Licencias laborales

- Por matrimonio
- Por nacimiento de hijo
- Por fallecimiento, accidente o enfermedades graves. Permiso por traslado del domicilio habitual
- Permiso para cumplir con un deber público y personal
- Permiso para realizar funciones sindicales
- Permiso para realizar exámenes prenatales
- Permiso para realizar estudios de post-grado
- Permiso para trámites de matrícula

- Permiso por período de prueba reubicación.
- Pueden otorgarse las licencias laborales por nacimiento de un hijo o fallecimiento del cónyuge.
- Licencia de Paternidad

### **2.2.1.1 Licencia laboral según el Poder Judicial**

Según el diccionario del Poder Judicial de Costa Rica, el concepto de licencia se define de la siguiente manera:

“Derecho, prerrogativa o permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender su labor actual, por un tiempo determinado. Liberación momentánea y remunerada del trabajador de prestar servicios o de concurrir al trabajo”.  
(Salazar-Carvajal, 2018)

Con algunas licencias laborales, el trabajador conserva intacto su derecho al cobro del salario hasta su reingreso.

### **2.2.2 Concepto género y sexo**

Es importante conocer la concepción de los términos de género y sexo, esta tesis lleva dentro de su título “personas del mismo sexo” en el cual me refiero a las personas con parejas del mismo sexo y los problemas que éstas tienen en el ámbito de otorgamiento de las licencias. Existe una diferencia entre sexo y género,

ampliamente desarrollada en la teoría del género, donde se establece una clara distinción en los hechos biológicos y los socioculturales como se detalla:

El concepto de género ha sido desarrollado en Estados Unidos, y en los países anglosajones en general, para traducir el aspecto social de la división sexuada. Desde este punto de vista, se establece la existencia de un aspecto del sexo que es construido, diferente de la distinción biológica, por ejemplo, que no se habla a una mujer de la misma forma que a un hombre o que son las mujeres las que realizan las tareas domésticas de manera habitual.

Por lo tanto, género no es equivalente a sexo: el primero se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica.

El sexo nace con la persona, y es el conjunto de características físicas que diferencian al hombre de la mujer. El hombre tiene pene y testículos. La mujer tiene vulva, vagina y senos; cuando un ser humano nace se dice que es hombre o mujer según tenga pene o vagina.

A este conjunto de características asociadas a los procesos de socialización y marcadas por la cultura, es a lo que se llama género («La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva», 2018).

Queda marcada la diferencia entre sexo y género, el sexo se refiere a las características biológicas de la persona como bien lo explica la autora y el género a una categoría sociológica, dicha diferenciación es importante porque la presente

investigación realizará referencias a personas del mismo sexo o sea parejas que comparten una vida juntos, como matrimonios, sean parejas de hombres o mujeres.

### **2.2.3 Permiso laboral**

Un permiso laboral coyunturalmente es antagónico a una licencia de trabajo, debido al tiempo que se otorga por parte del empleador y la forma en que se solicita. Una licencia es la interrupción de la jornada laboral más allá de lo que significa un permiso; el permiso está regulado por la ley, puede solicitarse a la empresa y puede ser paga o no paga. La Procuraduría General de la República en su criterio C-142-2008, lo define de la siguiente manera:

Es una interrupción breve de la jornada laboral, se define por el contratante, se puede solicitar al empleador, puede ser remunerado o no. Si no es remunerado, puede tener un subsidio estatal o un seguro (Procuraduría General de la República, 2008)

En general, los permisos son de carácter convencional y no obligatorio, mientras que las licencias pueden tener su origen en una norma imperativa. Las condiciones de los permisos laborales dependen del permiso solicitado, de las leyes laborales y del Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **2.2.4 Derecho laboral**

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores. Su objetivo es proteger el trabajo humano y garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

¿Qué regula el derecho laboral?

- El contrato de trabajo
- La jornada laboral
- El salario
- Los días de descanso
- Las vacaciones
- Las formas de terminación de la relación laboral

¿Quiénes se benefician del derecho laboral?

En Costa Rica, los derechos laborales son beneficios que la Constitución Política, el Código de Trabajo, los convenios internacionales y otras disposiciones legales otorgan a trabajadores y empleadores.

#### **2.2.5 Fueros de protección**

Son mecanismos legales que protegen a los trabajadores de ciertos despidos sin justa causa, especialmente en situaciones de vulnerabilidad, buscar garantizar la

protección laboral de los trabajadores. Protegen en especial a mujeres embarazadas en período de lactancia, trabajadores incapacitados, sindicales, los trabajadores que han denunciado casos de acoso laboral o sexual, menores de edad entre 15 y 18 años. Los fueros de protección establecen procedimientos especiales para que los empleadores puedan despedir a los trabajadores protegidos ante el Ministerio de Trabajo. (Chaves, 2022)

### **2.3 Trabajadores del sector público y privado**

En Costa Rica, los trabajadores pueden catalogarse según su patrono en dos grandes grupos, los del sector público que laboran para alguna institución de Estado, estas incluyen las instituciones del Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas, descentralizadas no autónomas, órganos constitucionales independientes e instituciones con regímenes especiales, en contra parte, los trabajadores del sector privado, los cuales laboran para empresas privadas.

#### **2.3.1 Sector público**

El marco legal que rige el empleo público en Costa Rica ha experimentado cambios significativos con la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público. Esta ley intenta unificar criterios, mejorar la eficiencia del estado y agilizar las relaciones laborales dentro del sector público. A partir de sus disposiciones, es posible señalar características esenciales que diferencian el régimen estatal del empleo privado:

- El empleador es un organismo estatal.
- Los trabajadores del sector público se clasifican en funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral o personal eventual.
- El sector público se centra en satisfacer los intereses colectivos.

### **2.3.2 Sector privado**

A diferencia del sector público, el área de trabajo del sector privado está gobernada por principios relacionados con la competitividad, la eficiencia económica y la generación de ganancias. Este sector consiste en organizaciones cuyo objetivo principal es obtener beneficios a través de diversas actividades relacionadas con la producción y los servicios. Desde esta perspectiva, destacan las siguientes características fundamentales:

- El empleador es una empresa privada
- El sector privado busca el lucro en su actividad.
- Algunos servicios del sector privado son: comercio, servicios financieros, hotelería, restauración, turismo, medios de comunicación, cultura, servicios postales y otras comunicaciones.

### ***Estadísticas***

En el primer trimestre de 2024, el Estado costarricense contaba con 309.208 empleados, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). El sector público puede tener más productividad laboral

que el sector privado, aunque esto puede estar influenciado por la subfacturación de los ingresos en el sector privado (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024).

Según Echeverría-Hine (2019), columnista del periódico Delfino, en su intervención sobre Empleo público versus privado: ¿son realmente diferentes?, enmarca lo siguiente:

“El empleo en el sector público se diferencia de aquel en el sector privado, únicamente, por la misión subyacente en las instituciones del Estado: brindar servicios capaces de resolver problemas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, utilizando para ello los recursos aportados por la ciudadanía.

Nuestra ley laboral se aplica igualmente en instituciones públicas como en organizaciones privadas, sin excepción. Por lo tanto, más allá de la misión de fondo, el empleo “público” y el “privado” responden, hoy en día, a los mismos principios (Echeverría-Hine, 2019).

La diferencia entre el empleo público y privado se ha discutido, al menos tradicionalmente, en términos de objetivos, gestión y enfoque. Sin embargo, algunas posiciones contemporáneas indican que ambos sectores tienen los mismos marcos legales subyacentes y comparten fundamentalmente los mismos principios laborales.

En el contexto de la economía del conocimiento característica de nuestra época el empleo responde a las reglas del mercado. Las personas con potencial para

la empleabilidad (el talento) se encuentran dentro de una dinámica de oferta y demanda. Y las organizaciones, a su vez, compiten por ese talento, que es factor clave para lograr sus objetivos. Tanto el Estado como las empresas aspiran a contar con personas que tengan las capacidades para alcanzar los resultados que han prometido a sus audiencias.

Por otra parte, el empleo privado es más competitivo desde el punto de vista del potencial de desarrollo de carrera. La innovación, la creatividad y el desarrollo del talento en ambientes de trabajo modernos, basados en mérito y en reconocimiento del talento, son más factibles en el contexto del empleo privado. Cuando estas son las motivaciones de un trabajador, definitivamente, va a preferir buscar emplearse en este sector, para así desarrollar su carrera profesional en función de sus propios resultados(Echeverría-Hine, 2019).

En la actualidad, en un contexto de economía del conocimiento, el sector público y el privado deben, en sus organizaciones, el reto de atraer y retener talento altamente cualificado. La rivalidad de las instituciones y de las empresas para conseguir contar con perfiles profesionales idóneos ha aumentado, situando la empleabilidad como eje central de la gestión.

#### *La equidad interna.*

Tanto en el empleo público como el privado debe regir el principio de equidad interna, que significa que el reconocimiento y la remuneración deben basarse en el tipo de trabajo, los resultados y el impacto que genera dentro de la

organización. Dentro del empleo público hay enormes inequidades que hacen que personas que ejercen trabajos similares en instituciones distintas, tengan una calidad de empleo muy desigual

El sector privado está más acostumbrado a la competencia y a la competitividad, por ende, pone más atención a estas potenciales distorsiones internas que afectan el clima laboral y la capacidad de atraer talento. Para eliminarlas es necesario desarrollar estrategias y sistemas que aseguren que los pesos y contrapesos internos (salarios, métricas de desempeño, sistemas de reconocimiento, entre otras) estén balanceados (Echeverría-Hine, 2019)

El desarrollo de la carrera y el reconocimiento al mérito son factores que los trabajadores valoran cada vez más a la hora de elegir dónde quieren trabajar. En este sentido, el sector privado se ha situado en un lugar atractivo para aquellos que buscan velocidad, innovación y un crecimiento personal sostenido.

Todos respondemos a un mandato de eficiencia y eficacia:

El trabajo siempre debe responder a los principios de la eficiencia (lograr los resultados utilizando la menor cantidad de recursos posible) como de eficacia (alcanzar las metas). No debería existir una diferencia entre empleo público y privado en este sentido. No es razonable que la ciudadanía tenga que exigir un enfoque a estos dos principios en las instituciones públicas, o que algunas

fuerzas laborales del sector público se resistan a medir sus resultados (Echeverría-Hine, 2019).

Uno de los obstáculos persistentes que enfrenta la administración de recursos humanos es la de poder garantizar la existencia de condiciones equitativas entre los puestos que ostentan responsabilidades similares. En el sector público todavía se pueden encontrar grandes desigualdades salariales entre las instituciones, mientras que, en el sector privado, parece que se imponen los mecanismos internos que ayudarán a eliminar esas distorsiones.

En el sector privado no es necesario recordar estos principios, pues quien no los sigue, desaparece. La clave para lograr eficiencia y eficacia está en la gestión basada en evidencia. La información (datos) por medio de indicadores que permitan monitorear el resultado de las actividades más importantes de una institución o empresa, permite aprender constantemente cómo hacer mejor el trabajo y qué ajustes aplicar oportunamente para responder mejor a las necesidades de usuarios y clientes (Echeverría-Hine, 2019).

Cuando la administración pública fracasa ya sea en la gestión del talento o en su correcta ejecución del trabajo, las consecuencias no solo las sufre un sujeto, sino el conjunto de toda la ciudadanía. Por esta razón, resulta imperativo construir liderazgo y construir planificación, como principales sustentos del empleo público.

Sin embargo, cuando se trata del sector público estamos frente al agravante de que la afectación por la mala gerencia del talento trasciende intereses privados e impacta el bien público, en contradicción con el mandato del Soberano en un país democrático. El Estado requiere buena planificación y mejor ejecución del trabajo que se hace con los recursos de los contribuyentes. Ejemplos de esta buena gestión ya tenemos en varias instituciones públicas, señal de que se sabe cómo y es posible. Sólo se necesita voluntad y liderazgo para hacer bien las cosas e impulsar los cambios necesarios para que la calidad del empleo sea la misma en cualquier sector.” (Echeverría-Hine, 2019)

### ***Trabajadores con parejas del mismo sexo***

Los trabajadores LGBT son personas que forman parte de la comunidad LGBTIQ, que se refiere a personas cuya orientación sexual, identidad de género o expresión de género no se corresponde con lo que se les asignó al nacer; las siglas LGBTIQ+ se utilizan para denominar a los grupos poblacionales de mujeres lesbianas, hombres gays, personas bisexuales, trans, intersex y queer (Bixquert i Grau et al., 2021).

Los trabajadores LGBT pueden enfrentar discriminación en el empleo, como: desigualdad salarial por el mismo trabajo, dificultades para encontrar empleo, acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo, negación al contratarlos o despedirlos (Bixquert i Grau et al., 2021).

Para garantizar los derechos de las personas LGBT, los Estados deben:

- Garantizar el derecho a la libertad de expresión, de asociación y de reunión pacífica
- Garantizar que toda restricción a esos derechos no sea discriminatoria
- Proteger a los trabajadores de la discriminación basada en su identidad de género

u orientación sexual

Esta lucha por los derechos humanos de las personas que tienen su orientación sexual diferente a lo común, o sea el grupo LGBTI sigue adelante, porque todavía existen situaciones en las cuales no se iguala la condición de estas personas, que al igual que todos merecen respeto y derechos que se les tienen que dar, aunque su orientación sexual sea diferente. Las leyes en nuestro país han tratado de modificar algunos artículos de la ley para buscar esa igualdad, pero aún quedan vacíos jurídicos.

Las luchas que han gestado colectivos, organizaciones, agrupaciones y activistas independientes, sumado a diferentes debates y acuerdos establecidos en los foros de Naciones Unidas –como el Consejo de Derechos Humanos– y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, han permitido reconocer internacionalmente las múltiples formas de discriminación que viven las personas por razón de su orientación sexual y su identidad de género. Igualmente, han hecho posible exigir el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales y contribuir con las instituciones gubernamentales

para el avance en leyes, normas, decretos y otros instrumentos legales que garanticen a las personas LGBTI una vida digna y de calidad (Naciones, 2023).

El artículo 245 del Código de Familia se modificó en 2022, con la finalidad de incluir dentro de las uniones de hecho de manera abierta a las parejas del mismo sexo, el cual reza de la siguiente manera:

Artículo 245 - 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 en concurso con los artículos siguientes se posibilita a los convivientes a solicitarse pensión alimenticia, siempre que carezca de medios propios para subsistir, entiéndase como convivientes cualquier miembro de la pareja, sea de cualquier género, si viven juntos, estos tienen derecho a solicitar pensión alimentaria, en caso que esa unión se rompa por cualquiera de los dos, tanto parejas de hombres o mujeres según sea el caso la norma queda abierta para solicitar dicho trámite.

## **2.4 Marco normativo**

### **2.4.1 Ordenamiento jurídico en el tema de las licencias y continuidad del contrato**

Durante las licencias laborales, la continuidad del contrato laboral se mantiene pero la prestación de servicios se suspende temporalmente, según sea el motivo que llevó al disfrute de la licencia y el tiempo que esté legislado para la misma, el trabajador tiene el derecho de volver a sus labores en cuanto esta licencia termine. El código de Trabajo así lo norma de la siguiente manera:

ARTÍCULO 153 - “No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato”.

La sala segunda en sentencias 516-03, 776-05 y 737-07 del Trib. de Trabajo Sección Segunda Sentencia 124-10, menciona el caso de una persona que necesitaba obtener el derecho a una prestación por vejez y dice:

De manera que, la Dirección Nacional de Pensiones al omitir contabilizar esos lapsos durante los cuales la recurrente estuvo con permiso sin goce de salario, contraviene lo dispuesto por el numeral 153 del Código de Trabajo y el Voto N° 4571-95 de la Sala Constitucional, vinculante erga omnes, salvo para la misma

Sala, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, en el cual declaró nulo por inconstitucional el artículo primero del Decreto Ejecutivo número 22343-MP-J- MTSS, publicado en el Diario Oficial " La Gaceta", número 147 del cuatro de agosto de mil novecientos noventa y tres, que reformó el artículo 29 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, únicamente en cuanto a la frase que dispone que: "No obstante lo anterior, en todos los demás casos, la prestación del servicio se tendrá por suspendida por las licencias con goce de salario o sin él, enfermedad del servidor, o cualquier otra causa de suspensión de la relación de servicios". Con fundamento en todo lo anterior, este Tribunal, de manera unánime, llega a la conclusión de que la recurrente lleva razón en sus agravios, por cuanto está demostrado que cumple con los requisitos mínimos de cotización para obtener el derecho a una prestación por vejez, establecidos en el artículo 41 de la Ley 7531, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste." (Centro de Información Jurídica en Línea, 2014a)

El Código de Trabajo en el artículo 30 en sus incisos c y d norman lo siguiente:

ARTÍCULO 30, inciso c- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 30, inciso d- “Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”. Cualquier trabajador que tenga alguna de estas condiciones no van a romper el contrato de trabajo, sólo se interrumpe y dependiendo del tipo de causa así será el tiempo de interrupción.

De acuerdo con lo que se ha planteado, el ordenamiento jurídico concreto establece la figura de la suspensión del contrato de trabajo, sin que ello conlleve la finalización del mismo. La suspensión del contrato de trabajo permite, en sentido estricto, la conservación de derechos y obligaciones del trabajador en determinadas circunstancias de interrupción temporal como en caso de licencias o permisos especiales al respecto como resulta claramente del siguiente artículo de ley:

ARTÍCULO 73- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo parte de ellos.”

Queda entonces claro, observar que, por una licencia laboral de cualquier clase no será afectado la continuidad del contrato y en el ordenamiento jurídico con sus diferentes artículos demuestra que la continuidad del trabajo y del contrato de trabajo no se pierde, sólo se tiene una suspensión de los servicios que el trabajador como tal

brinda a su patrono, sea cual fuere el motivo del permiso o licencia. En el siguiente tema se tratará un poco más cuando se encuentra el trabajador en suspensión del contrato de trabajo.

#### **2.4.2 Suspensión del contrato de trabajo**

La estabilidad en el empleo ha sido tradicionalmente uno de los baluartes ejes del Derecho del Trabajo, cuyo contenido está dirigido a proteger la permanencia de la relación entre empleador y trabajador. Este principio de la continuidad del vínculo laboral tiene especial importancia cuando se presentan situaciones que obstaculizan temporalmente la prestación de servicios, tal y como sucede en el caso de licencias o de suspensiones procedentes. Frente a esta figura, desde el plano doctrinal o normativo, diferentes autores o bien normas se han hecho eco del mismo con la finalidad de garantizar que la relación laboral no sea extinguida por virtudes de interrupciones temporales:

Uno de los principios básicos del Derecho Laboral es el de continuidad o permanencia, según el cual la tendencia es a la estabilidad o conservación del contrato o relación de trabajo. Plá Rodríguez, señala que “podemos decir que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. ”(Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, p. 220). Nuestro ordenamiento jurídico contiene manifestaciones expresas de dicho principio, al preferir el

contrato por tiempo indefinido respecto del pactado a plazo o por tiempo determinado (ver artículos 26, 27, 30 incisos c) y d), del Código de Trabajo), y al prevalecer la continuidad del contrato, antes que su ruptura, en supuestos de licencias, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según se prevé en el párrafo segundo del artículo 153 del citado código. Asimismo, la fijación de causas expresas y taxativas que regulan la suspensión del contrato de trabajo constituye una manifestación del relacionado principio; pues, por la suspensión se pretende la conservación del contrato antes que su extinción. Cabanellas señala que “La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios.” De igual manera, se habla de suspensión absoluta cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de relativa cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones. El artículo 73 es claro al señalar que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de éstos derivan. El artículo 74 prevé algunas de las causas por las cuales procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes. El primer supuesto se refiere a la falta de materia prima, siempre que tal

hecho no sea imputable al empleador. La suspensión también puede disponerse por fuerza mayor o caso fortuito, cuando ello traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Luego, la muerte o incapacidad del empleador también están previstas como causales de suspensión cuando, de igual forma, conlleve la suspensión del trabajo. Pero para que la suspensión surta efectos, según lo establece el artículo 75, dentro del plazo de tres días posteriores a aquél en que ocurrió el hecho que suscitó la suspensión, debe iniciarse un procedimiento ante la Inspección de Trabajo, a los efectos de comprobar la causa en que se funda (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 2005).

Existen entonces diversas formas de suspensión de la labor del trabajador en su trabajo, pero queda claro que no se suspende el contrato laboral por licencias, sí hay una suspensión física del servicio que el trabajador brinda a su patrono, pero la continuidad del contrato laboral queda vigente hasta que el colaborador regrese a sus labores.

### **2.4.3 Licencias de paternidad y licencia por fallecimiento de un familiar**

#### **2.4.3.1 Ley en Licencias de Paternidad**

La ley de licencia de Paternidad (Ley N°10.211), entró en vigencia el 3 de junio de 2022. Esta permite a los padres biológicos y adoptivos gozar de un período de descanso para cuidar a sus hijos. Tiene las siguientes características:

- Los padres pueden optar por dos días de licencia a la semana durante las primeras cuatro semanas de vida del bebé.
- La licencia de paternidad también aplica en caso de fallecimiento de la madre durante el parto.
- La licencia de paternidad es un período de reposo obligatorio.

Hace años atrás ley promovida por Fabricio Alvarado era tan sólo eso “un proyecto de ley”, al día de hoy en este año 2025, luego de casi 7 años, es una realidad plausible, y esta licencia ya es otorgada a los padres por el nacimiento de su hijo o en adopción, de lo cual destaca la posición filosófica como se detalla:

El del diputado Gerardo Fabricio Alvarado Muñoz, ahondaba en la necesidad de los padres al derecho de una licencia en el nacimiento de su hijo, en este artículo se da el beneficio de la licencia a la madre, Licencia por Maternidad, pero el padre no gozaba de ese mismo beneficio y el diputado Fabricio Alvarado señala: “Debido a que nuestro ordenamiento jurídico adolece de una regulación de alcance general para todos los trabajadores, que permita al padre en igualdad de derechos y responsabilidades que la madre de gozar de una licencia por paternidad he considerado proponer la presente iniciativa de ley”. Contamos con normas aplicables para los trabajadores del sector público como es el caso del Estatuto de Servicio Civil, al consignar en su artículo 37, inciso

k), una licencia a las mujeres que se encuentren en estado de embarazo de un mes antes del parto y tres posteriores al nacimiento del niño o niña. A su vez, el Reglamento del Estatuto establece en su artículo 33, inciso a), una facultad a favor del servidor padre, al indicar que los jefes podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo a favor de los servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. También, el último párrafo del inciso b) de esa misma norma refiriéndose a los casos de adopción reitera lo estipulado en el párrafo 5º del artículo 95 del Código de Trabajo, que establece de manera exclusiva para la madre adoptante el derecho a ejercer licencia con goce de salario por un período de tres meses. De modo que cada institución determina el alcance de la licencia ocasional de excepción por nacimiento de hijos, presentándose con ello una amplia discrecionalidad administrativa en la materia.

Asimismo, el diputado Fabricio Alvarado, señala: “Ahora bien, en el caso de los trabajadores del sector privado la situación cambia, esto por cuanto el ordenamiento jurídico no brinda disposición alguna que exija al patrono conceder una licencia con goce de salario a favor del padre por nacimiento de sus hijos, quedando esta situación sujeta a lo que se hubiere acordado en la contratación del trabajador, o a la buena fe y voluntad del patrono”(<i>Expediente No 23.715 “Reforma de los incisos b) y c) y del último párrafo del artículo 95 del Código de Trabajo, Ley No 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, y reforma del artículo 41

de la Ley Marco del Empleo Público, Ley No 10.159 del 8 de marzo de 2022. Ley para el reconocimiento de la comaternidad” (2018).

Gracias a una reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Empleo Público, los trabajadores en Costa Rica gozarán de días libres por el nacimiento de sus hijos o hijas, tanto en el sector público como en el privado. Y si bien anteriormente no había una legislación sobre licencia de paternidad en el país y únicamente se otorgaba este beneficio a las mujeres, muchas empresas han brindado el permiso de paternidad como una práctica interna de recursos humanos de forma voluntaria.

#### **2.4.3.2 Ley para licencia por fallecimiento de familiar**

El proyecto de ley 23,929 de la Asamblea Legislativa, el cual da génesis a la Ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares de personas trabajadoras, para proteger el derecho al duelo (Ley N°10589), establece una licencia remunerada por el fallecimiento de familiar de trabajadores del sector privado.

El proyecto que reformó el artículo 69 del Código de Trabajo el cual dice: “Obligaciones de los patronos” en este artículo hay una serie de obligaciones de los patronos para sus trabajadores, en cuanto a las obligaciones van enumerados del inciso a al inciso k, entonces, se pretende modificar este artículo para dar Licencia Remunerada por Fallecimiento de Familiar, esto se haría según el grado de parentesco del trabajador con el familiar fallecido, esto por un tema de derecho al duelo.

La licencia se permite dar de acuerdo al grado de consanguinidad o sea por parentesco sanguíneo o por afinidad, esta es dependiendo de la relación que exista entre trabajador y fallecido. Si es de primer grado de consanguinidad o afinidad, se contempla la madre, el padre, hijo, cónyuge, nuera y yerno, en segundo y tercer grado, se contempla, abuelos, abuelas, hermanos, nietos, cuñados, tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos. Se dan 3 días hábiles por primer grado y 1 día hábil por segundo y tercer grado.

En la actualidad esta ley se aplica para empleados privados porque las normativas para empleados públicos son diferentes, a los cuales se les otorgan más días producto de negociaciones colectivas en muchos de los casos, sin embargo, dicha derecho varía según la normativa propia de la institución pública.

Los proyectos de ley expuestos reflejan la necesidad de reformar urgentemente la legislación laboral, con especial atención en lo que al otorgamiento de licencias respecta. Aunque ha habido avances significativos con algunos proyectos que ya han sido aprobados, todavía existen lagunas legales que resultan en desigualdad, por ejemplo, con las licencias de maternidad o paternidad para parejas del mismo sexo.

Actualmente, la ley solo cubre a la madre gestante, dejando fuera a su pareja femenina, u obliga a los padres del mismo sexo a dividir el tiempo; esto demuestra la necesidad de enmiendas al Código Laboral. También es importante mantener la igualdad en las licencias entre el sector público y privado.

## **2.5 Jurisprudencia**

### **2.5.1 Otorgamiento de Vacaciones y Licencias Laborales**

El derecho a la jubilación es un derecho social fundamental que cuenta con el reconocimiento expreso en el ámbito tanto constitucional como legal de la disciplina jurídica costarricense. Este derecho, como lo establece el artículo 45 del Código de Trabajo, no tiene su origen en un acto administrativo del cual dependa su obtención, sino que se adquiere por el hecho de que el trabajador cumple los presupuestos que la norma exige, esto es la edad y los años de servicio o de cotización. El Estado, en su función de reconocimiento, está obligado a garantizar la correcta y ajustada a Derecho aplicación del aludido beneficio, de modo que no se puedan imponer obstáculos administrativos que invadan su ejercicio.

Vista la situación, la jurisprudencia costarricense ha sido clara en expresar que el principio de legalidad, que rige el funcionamiento de la Administración Pública, no puede ser utilizado como una excusa para deslegitimar derechos ya adquiridos, sobre todo en el contexto de las jubilaciones. Cuando el trabajador cumple con los requisitos esperados, entonces surge el derecho a la jubilación, sin que quepan aquellas consideraciones subjetivas o errores técnicos que pudieran conseguir de la entidad encargada de ello. En la continuidad de dicha argumentación, aportamos un pronunciamiento judicial que expone el criterio de forma íntegra:

“III. En cuanto al aspecto en discusión, no debe olvidarse, que el derecho a la jubilación se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador satisface las condiciones legales previstas, y es que si bien es cierto que la Administración Pública esta sometida al conocido Principio de Legalidad, ello en modo alguno quiere decir desconocer los derechos adquiridos por los administrados, pues el derecho nace desde antes de que se de la resolución que lo reconoce. No se trata, entonces, de crear un derecho en favor de determinada persona, sino de reconocerlo, aplicando normas jurídicas que rigen el caso concreto en un momento histórico determinado. Bien sabido es que los regímenes de pensiones establecen requisitos mínimos para la consolidación de los derechos, como lo son la edad y los años de servicio, pero no podemos interpretar, en perjuicio de la peticionaria, cosa distinta al derecho que legalmente ha adquirido. Así, por ejemplo, la Sala Constitucional en el Voto 1536-95, de las quince horas nueve minutos del veintiuno de marzo de mil novecientos noventa y cinco, expresó:

"II. Esta Sala señaló, en el Voto No. 1147-90 que existe un derecho constitucional y fundamental a la jubilación, a favor de todo trabajador en general, derecho que, como tal pertenece y debe ser reconocido a todo ser humano, en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna, de conformidad con los artículos 33 y 73 de la Constitución..."

Por otra parte, el Voto No. 5817-93, de las diecisiete horas tres minutos del diez de noviembre de mil novecientos noventa y tres, la misma Sala dispuso, en lo que interesa:

"Es decir, dentro de un régimen cualquiera, el derecho a la pensión se constituye y adquiere cuando acaecen en cada caso particular las condiciones o hechos previstos legalmente para que tal derecho pueda válidamente concederse".

En vista de que en el presente asunto, se tiene por demostrado que la recurrente reúne los requisitos mínimos de cotización que establece el artículo 41 de la Ley 7531, para obtener el derecho a una Prestación por Vejez, por cuanto comprueba un total de treinta y tres años, cuatro meses al veintiocho de febrero de dos mil nueve, equivalente a cuatrocientas cuotas (folios 42 a 53, 58, 59, 62, 64 a 68 ), según lo determinó con acierto la Junta de Pensiones en la Recomendación Técnica ORD-04022009, de folios 78 a 81, mientras que la Dirección Nacional de Pensiones, efectúa una contabilización errada del tiempo de servicio que afecta la cantidad de cuotas requeridas para obtener el beneficio, debido a que calcula tan sólo trescientas ochenta hasta finalizar el mes de febrero de del año dos mil nueve (folios 92 a 94). También, se detecta que esa misma entidad incurre en error al realizar el respectivo cómputo de los aportes al otorgar un tiempo menor, en el primer y segundo corte. Es importante señalar que para salvaguardar los derechos adquiridos bajo legislaciones

anteriores, corresponde aplicar en el primer y segundo corte los divisores nueve y once, respectivamente. No obstante, en la resolución impugnada y en los cálculos de folios 87 a 91, se aprecia que la citada Dirección Nacional en la vigencia de la Ley 2248 y al corte al dieciocho de mayo del año mil novecientos noventa y tres, no emplea el divisor nueve, según en derecho corresponde (ver folio 87), dado que hasta esa fecha estuvo vigente la normativa primigenia. Al hacer la conversión de meses acumulados a años, debe utilizarse ese factor, conforme lo disponen los ordinales 32 de la Ley 2248 y 176 del Estatuto de Servicio Civil. En el segundo corte, o sea hasta la data en que rigió la Ley 7268 no utiliza el divisor once. Además, se detecta que en relación con tiempo laborado durante el año mil novecientos ochenta y cuatro y mil novecientos noventa no se adicionan los períodos durante los cuales disfrutó de licencias sin goce de salario (folio 51). El artículo 153 del Código de Trabajo, en su párrafo final, establece:

“No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.”

Por consiguiente, debe considerarse que las licencias con o sin goce de salario no suspenden la continuidad de la relación laboral. De manera que, la Dirección Nacional de Pensiones al omitir contabilizar esos lapsos durante los cuales la

recurrente estuvo con permiso sin goce de salario, contraviene lo dispuesto por el numeral 153 del Código de Trabajo y el Voto N° 4571-95 de la Sala Constitucional, vinculante erga omnes, salvo para la misma Sala, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, en el cual declaró nulo por inconstitucional el artículo primero del Decreto Ejecutivo número 22343-MP-J- MTSS, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta", número 147 del cuatro de agosto de mil novecientos noventa y tres, que reformó el artículo 29 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, únicamente en cuanto a la frase que dispone que:

"No obstante lo anterior, en todos los demás casos, la prestación del servicio se tendrá por suspendida por las licencias con goce de salario o sin él, enfermedad del servidor, o cualquier otra causa de suspensión de la relación de servicios".

Con fundamento en todo lo anterior, este Tribunal, de manera unánime, llega a la conclusión de que la recurrente lleva razón en sus agravios, por cuanto está demostrado que cumple con los requisitos mínimos de cotización para obtener el derecho a una prestación por vejez, establecidos en el artículo 41 de la Ley 7531." (Centro de Información Jurídica en Línea, 2014a).

## **2.7 Principios del derecho aplicados en las licencias**

Los derechos laborales son la base para que los trabajadores encuentren condiciones en su trabajo óptimas para realizar sus funciones, cuando estos derechos

no son reconocidos, el trabajador se encuentra psicológica y socialmente afectado, y eso repercute en sus labores, cuando estos derechos son una necesidad y no están legislados, entonces se dan los vacíos jurídicos, los principios del derecho son aleatorios con la ley y se utilizan en caso de estos vacíos jurídicos, vienen a resolver y a brindar un equilibrio entre el patrono y el empleado, presento algunos de ellos entre muchos que existen.

Artículo 15. Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.”.

Dicho principio adquiere relevancia debido a que se usan cuando no existe norma válida aplicable, que regule ciertas situaciones en el trabajo en beneficio del trabajador. Es por ello que algunos de ellos que están presentes en este tema de las licencias, que si bien es cierto muchas ya están reguladas en el ordenamiento jurídico, otras todavía no se plasman como norma válida aplicable, en beneficio del patrono ya que dilucida un panorama claro, así en contraparte para el trabajador por establecer la posibilidad de disfrute de la licencia.

### **2.7.1 Principio de Buena Fe**

Este principio porque se encuentra contemplado dentro de la doctrina del derecho previo al nacimiento de la filosofía social que viene a generar dentro del marco jurídico costarricense el disfrute de licencias por parte de los trabajadores, el mismo sin embargo era comúnmente usado de manera discrecional por parte del patrono, lo que generaba, opacidad de cómo se aplicaba.

Según lo que amplía Pana y Vásquez (2019), para que dicho principio no pierda la semántica propia, el trabajador debe de actuar de buena fe en sus labores, con su patrono, empresa o institución al que presta sus servicios. La buena fe es interpretada como un término jurídico indeterminado, lleno de moral, ética, valores y el sentido de lo bueno, para el principio de la buena fe se brindan diferentes concepciones, tanto jurídicas como sociales, pero en realidad es la unión de ambas.”

Este principio, con frecuencia es empleado por los patronos en el sector privado, lo que les faculta a que sus colaboradores gozar algún tipo de licencia o permiso sólo por el hecho de la buena voluntad, no porque una ley lo obligue

### **2.7.2 Principio de Continuidad**

Anteriormente se ha abordado, de manera sistemática y velada del principio de continuidad, sin embargo, es necesario ahondar sobre el tema, desde la óptica de las

licencias, ya que este principio protege al trabajador para que no se rompa la continuidad del contrato laboral durante una licencia o permiso laboral.

Tal como se desarrolla en Sentencia nº 00391-2011 de Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

En el Capítulo de Garantías Sociales, artículo 56 de la Constitución Política, que es una norma programática, se establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado para que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo, al disponer que: 'El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad.

El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un Estado Social de Derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y

sociales de los trabajadores(as), con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para esos grupos.

El principio de continuidad de la relación de trabajo tiene características especiales si partimos de la interpretación que hagamos desde el prisma de las licencias. Serán entendidas como una ausencia del trabajo. Por el contrario, estas ausencias justificadas nunca significarán la existencia de una ruptura del contrato de trabajo, dado que quedan comprendidas entre todo un sistema normativo que protege al trabajador frente a la eventual pérdida del empleo del trabajador durante las licencias o durante las suspensiones en todo o en parte por un período de tiempo determinado.

Hasta el punto que la jurisprudencia nacional incluso caiga en la cuenta de ello y nos la contemos tal y como queda recogida en la misma línea de pensamiento que el del siguiente criterio:

Los promotores de la legislación laboral vigente, sin duda alguna tuvieron claro que la inestabilidad laboral de los trabajadores(as) debía evitarse, pues es un factor que atenta contra el sustento de las familias y por lo tanto podía desencadenar acciones individuales y colectivas que pongan en riesgo la paz y estabilidad del país. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho de trabajo, no se conforma con el presente del empleado(a) sino procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones

por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral 26 del Código Laboral, que dice: 'El contrato de trabajo sólo podrá determinarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos'(Centro de Información Jurídica en Línea, 2014b).

Es claro a nivel jurisprudencial y doctrinal que se externa la necesidad de asegurar la continuidad del contrato de trabajo es importante, con la finalidad de que en caso de que un trabajador se encuentra bajo el disfrute de una licencia de cualquier tipo, pueda sentirse seguro que seguirá laborando en la misma empresa o patrono sin temor de que sea terminado su contrato de trabajo.

### **2.7.3. Principio Protector**

Pilar en el derecho laboral, detalla que es fundamental que los trabajadores cuenten con la protección de la ley, ya que existen muchos patronos que quieren aprovecharse de la ignorancia y benevolencia de sus trabajadores, para ellos tomar ventaja y beneficio propio. Es por eso que este principio siempre se inclina al interés del trabajador, integrado por la condición más beneficiosa y la norma más favorable, se pretende que sea cual sea la condición o situación en la que un empleado se encuentre se examinará lo mejor para él y en la norma, aunque existan dos o más que tratan sobre el mismo tema la que beneficie más al trabajador será la que se aplique

porque eso protegerá al trabajador en la condición que se encuentre. Tal como se detalla en el diccionario jurídico del Poder Judicial, se puede definir de la siguiente manera:

Regla de interpretación y aplicación normativa que precisa que la ley, reglamentos, costumbre, usos profesionales, pactos colectivos, contratos individuales y cánones conexos sean interpretados, fundamentalmente, tomando en cuenta el interés de los trabajadores y la convivencia social. El principio protector laboral está integrado por el principio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa (Salazar-Carvajal, 2018).

El mismo posibilita al empleador para incluir dentro del contrato del trabajo de manera unilateral, o bien por mutuo acuerdo condiciones más favorables que las ya previstas dentro de la normativa legal vinculante, y una vez legitimada no puede ser suprimida. Su aplicación normativa exige que ante dos normas de igual nivel jerárquico sea aplicada la que eventualmente mejor favorezca al trabajador

#### **2.7.4 Principio de razonabilidad y proporcionalidad**

Al estudiar la legislación laboral, particularmente en relación con la concesión de licencias, es imprescindible que se analicen el Ordenamiento del Derecho Administrativo que da lineamientos sobre la actuación de la Administración. Uno de los más relevantes es el principio de razonabilidad que actúa como un límite al ejercicio de la potestad discrecional de la administración, garantizando como intervención del

Estado diera proteger mínimo en legitimidad y equilibrio los derechos de los trabajadores esenciales. Este principio no solo emana del orden constitucional, sino que también es reconocido en el plano legal como una garantía que ampara en el orden de lo arbitrario.

Aunado a lo anterior, el principio de proporcionalidad, en su ángulo más cercano a la razonabilidad, actúa como un juez de equilibrio que determina la justicia de la relación entre los medios empleados por la Administración y los fines que se persiguen. Su aplicación resulta sobre todo importante para el ámbito de las licencias laborales, donde deben medirse las necesidades individuales del trabajador con los requerimientos de la institución.

En el campo jurídico, la razonabilidad no es una exigencia constitucional, pues es también legal. Es un límite general a todo el sistema de los límites del ejercicio de la discrecionalidad en la administración, este principio extiende la protección del principio de legalidad, por tanto toda intervención del estado requiere la mínima lesión al derecho, debe tener una razonable protección a los intereses públicos. Los elementos de este principio son: legitimidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En cuanto al principio de proporcionalidad tal y como lo indica Pedraz, “en la mayoría de los autores...es formulado como criterio de justicia de una relación adecuada medios-fines en los supuestos de injerencias de la autoridad en la esfera jurídica privada, como expresión de lo cometido, de lo justo, de acuerdo

con un patrón de moderación que posibilite el control de cualquier exceso mediante la contraposición del motivo y los efectos de la intromisión” (Brewer-Carías, 2017).

Es importante este principio porque hace una relación de contrapesos, un equilibrio entre lo que es razonable y proporcionalidad, es impartir justicia de la forma más racional posible, los trabajadores son parte importante en una compañía, empresa o lugar de trabajo, todos tenemos necesidades importantes e imprevistas en el tema de las licencias aplicar este principio es vital para medir la necesidad de una licencia de cualquier tipo, cual es la necesidad de ese trabajador para obtenerla y el uso que se le va a dar a esa licencia y como va a hacer solventada esa necesidad, que el trabajador puede por ejemplo trabajar tranquilo, mientras en el caso de una madre y la licencia por maternidad, su bebé necesita de su cuidado y su alimentación y si ella no gozara de este beneficio como podría solventar esta necesidad de su bebé.

Así pues, este principio le permite al estado y a un tribunal tomar decisiones en cuanto a las múltiples necesidades, de diferentes índoles, que se enfrentan los trabajadores y como solventar estas mediante las licencias.

### **2.7.5 Principio de Igualdad**

Nuestra carta magna, norma como toda persona es igual ante la ley, eso significa, que no es relevante las creencias, estilo de vida o que labor desempeñe en su trabajo, género, si está en pareja o no, independientemente de todo ese ser, es

ante todo una persona, igual en derechos y no se puede discriminar o sea menospreciar, ni hacer a un lado, ni atropellar el bien jurídico de su dignidad. En nuestra Constitución Política, dicho derecho se norma de la siguiente manera:

Artículo 33. Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana (Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949)..

Desde el punto de vista doctrinal, el principio de la igualdad no se agota en la formulación normativa, sino que se proyecta en la creación, aplicación y efectiva realización de los derechos fundamentales. Esto es, la igualdad debe estar presente en la letra de la ley, pero también debe poder ser vista en la práctica. En este sentido, son varios los autores que han señalado de qué forma el principio de la igualdad ante la ley se encuentra articulado a la prohibición de discriminaciones arbitrarias, de cómo su incumplimiento podría derivar en afectaciones directas a la dignidad y a los derechos humanos:

La igualdad de iure se identifica con el principio de igualdad ante la ley, que se proyecta en diversas facetas: en primer lugar, la igualdad en la norma jurídica general, que obliga a la persona creadora de la norma a no efectuar discriminaciones arbitrarias o irrazonables; la igualdad frente a la norma jurídica, que tiene la intención de vincular al órgano encargado de aplicarla; finalmente, la igualdad de derechos, que indica que todas las personas son

titulares por igual de determinados derechos, es decir, derechos humanos”. Este último punto concreta el factor material, en tanto que, si la persona creadora de la norma concede a algunos seres humanos y deniegue a otros, el goce de uno o más derechos humanos, cometerá una discriminación irrazonable (Andrade-Fernández et al., 2022).

### **2.7.6 Principio del Derecho Laboral**

Los derechos laborales son de carácter universal y son propios del derecho de trabajo, sus principales funciones constituyen informar, interpretar y orientar. Por definición el jurista Carlos Ballesteros lo define de la siguiente manera:

Estas son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos (Ballesteros, 2000).

Existen muchos otros principios más, también importantes, pero nos enfatizamos en estos, debido al que el tema que atañe es el de las licencias que se aplican. Cuando en el sistema jurídico encontramos vacíos, estos principios vienen a regular los temas no incluidos en la ley, y de dicha forma se salvaguardan los derechos laborales.

## **2.8 Licencias Reguladas en el Código de Trabajo**

En este apartado se detallará las licencias laborales que actualmente se encuentran vigentes dentro de la legislación costarricense. Estas licencias están estipuladas para todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo, funcionan para empleados públicos y privados; algunas reformas dentro de la legislación han promovido la modificación de algunos artículos e inclusive la creación de nuevas leyes que emergen como garantía social a las no contempladas anteriormente en el Código de Trabajo.

Se ahondará en las normativas exclusivas para el sector público y sus diferencias con el sector privado, así como se detallará los vacíos jurídicos en varios tipos de licencias, que no se encuentran reguladas en la legislación costarricense, por ejemplo: la licencia para las parejas del mismo sexo, licencia para cuidado familiares enfermos, acompañamiento de adultos mayores en primer grado de consanguinidad (padre madre, hijos, hermanos) entre otros.

### **2.8.1 Licencia por maternidad**

Regulada en el Código de Trabajo, esta licencia se otorga a las madres embarazadas 1 mes antes de su parto y 3 meses después inclusive, para un total de 4 meses de licencia por maternidad, como se detalla:

Artículo 95. La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior. El goce de la licencia y subsecuentes no se verá afectado por la condición laboral interina de las mujeres trabajadoras.

Esta licencia, es remunerada, eso quiere decir que el patrono tiene la obligación de pagar y también está en la obligación de otorgarla, es una licencia que por igual la disfrutan los trabajadores del sector público como privado. El fin de esta licencia es otorgarle el descanso a la madre en su último mes de embarazo y luego del natalicio, promover un vínculo entre madre e hijo (s), en caso de partos múltiples, y los cuidados que éstos requieren.

Esta licencia puede extenderse luego del parto según sea el caso si fue múltiple o prematuro, según indicación médica, y siempre se otorgará el beneficio de la licencia presentando el certificado respectivo, con la indicación de los días de goce de la licencia.

Asimismo, en su Reglamento Interior la Caja Costarricense del Seguro Social, norma sobre la licencia de maternidad lo siguiente:

Artículo 40. Con motivo de la maternidad, a toda asegurada directa asalariada, se le extenderá una licencia hasta por cuatro meses, período que incluye el pre y post parto, conforme se establece en las leyes generales y especiales que se apliquen a los diferentes grupos (...)."

Es claro, que la institución como tal y el estado garantizan tanto a la madre como al niño su derecho a estar juntos y en familia, junto con la recuperación física de la madre post parto.

En consonancia y bajo una misma idea, la constitución política costarricense es clara en cuanto a la protección de las mujeres y menores de edad, garantizando el estado que ellos gozan de fueros de protección, mediante la ley o convenciones colectivas. Así lo señala en el siguiente artículo:

ARTÍCULO 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

Se establece mediante norma constitucional, el seguro social como medio de atención para atender a ambos, madre e hijo, si éstos no tienen seguro por un patrono, el estado les proporciona el cuidado de la salud mediante el seguro por el estado.

Artículo 73. Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución

forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 74. Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

El estado garantiza a los ciudadanos la protección de la madre y el hijo, los derechos son irrenunciables, eso quiere decir, que, aunque usted no los quiera igual están ahí para cada persona, y serán aplicados de forma igual para todos y no solamente a nivel nacional es protegida también a nivel internacional como un derecho humano, tal como lo establece la OIT La Organización Internacional de Trabajo.

Por su centralidad para el resguardo de los derechos de las mujeres, la protección de la maternidad está contemplada en algunos de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos: en la Declaración Universal de

Derechos Humanos y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Fallis, 2013; General & Unidas, 1948)

Como se ha indicado, la protección de la maternidad ya estaba contemplada en una norma internacional del trabajo hace más de cien años, denominada en su momento como Convenio sobre la protección de la maternidad (1919), el cual establecía desde inicios del siglo pasado estándares normativos en este ámbito. Esta norma fue adoptada durante la primera Conferencia Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1919; Redacción, 2002).

Por su parte el Código de Trabajo norma prevé de carácter normativo la licencia por maternidad de la siguiente manera:

Artículo 540. Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Englobando dentro de dicha previsión a mujeres en estado de embarazo o período de lactancia

La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo.

También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él (*Sistema Costarricense de Información Jurídica*, s. f.).

Este artículo continua explicando la protección en favor de la mujer y del niño, presenta un vía jurídica rápida, en la que pueden acceder las mujeres si esta licencia es negada por su patrono, si hay algún patrono que no cumpla con la ley el proceso sumarísimo garantiza el derecho de accionar esta vía, se intenta garantizar el principio de celeridad, el cual dice que en el proceso las actuaciones administrativas se desarrollen con agilidad y prontitud ante el estado de necesidad del administrado garantizando el derecho a la justicia y un plazo razonable, en otras palabra que la necesidad de la madre sea resuelta lo más rápido posible.

Hay que tener en cuenta que al igual que la madre, el patrono también puede despedir a una trabajadora, aunque esté en estado de embarazo, pero tiene que presentar pruebas de la gravedad de la lesión que esta cause, ya que un fuero de protección no la exime de su responsabilidad si intenta hacer abuso de la ley que la protege.

### **2.8.1.1 Análisis de la licencia de maternidad, lactancia materna y su relación en trabajadores con parejas del mismo sexo.**

Es importante resaltar que las personas del LGBTI ya sufren de varios tipos de discriminación tanto en el trabajo, familia y socialmente. Los derechos de los trabajadores no tienen género, sólo buscan el bienestar para cada colaborador, este tema de las licencias y en especial el de la licencia de maternidad es relevante para el disfrute de este grupo de trabajadores y como no está legislado, se analizará desde este artículo 95 del código de trabajo, que ya existe.

Las luchas que han gestado colectivos, organizaciones, agrupaciones y activistas independientes, sumado a diferentes debates y acuerdos establecidos en los foros de Naciones Unidas –como el Consejo de Derechos Humanos– y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, han permitido reconocer internacionalmente las múltiples formas de discriminación que viven las personas por razón de su orientación sexual y su identidad de género. Igualmente, han hecho posible exigir el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales y contribuir con las instituciones gubernamentales para el avance en leyes, normas, decretos y otros instrumentos legales que garanticen a las personas LGBTI una vida digna y de calidad (Landaburo Sánchez, 2016)

Tanto los trabajadores de los grupos heterosexuales como los grupos LGBTI tienen los mismos derechos en cuanto a licencias se refiere, lo más importante es

promover la unión familiar y los derechos de los menores de edad, promoviendo una mejor sociedad y mejor aún un ambiente laboral para los trabajadores más cómodo y feliz. Lamentablemente existen casos como los que presentaré a continuación donde esta licencia junto con otras más no se encuentra legisladas.

### **2.8.1.2 Caso de parejas de trabajadoras mujeres**

Como bien lo dice el artículo 95 del Código de Trabajo en referencia a la licencia de maternidad, esta es otorgada “a la trabajadora embarazada”. En parejas heterosexuales la madre disfrutará de 1 mes antes y 3 meses después de esta licencia, para un total de 4 meses de esta, en el Reglamento de la CCSS en el artículo 40 así lo regula “a toda asegurada activa se le extenderá una licencia por 4 meses, 1 mes pre parto y 3 meses post parto, conforme art 95 del Código de Trabajo, en las leyes generales y especiales tanto a nivel institucional como de atención al sistema integral de medicina de empresa” según lo dice el código de trabajo esta licencia puede ser prorrogada en caso de nacimientos múltiples, por cada nacimiento.

En las trabajadoras con parejas del mismo sexo, en el caso de parejas mujeres, existe una diferencia en el disfrute de la licencia por maternidad, si analizamos el artículo dice “trabajadora embarazada” o sea que la mujer tiene que estar embarazada, es una condición esencial para el otorgamiento del disfrute de esta licencia, una de las dos tiene que estarlo o cabe la posibilidad de que las dos decidan embarazarse por el método que así ellas mismas elijan, sea por inseminación artificial o naturalmente con

el espermatozoide de un varón que ellas así lo deseen, si se embarazan las dos, disfrutarán del beneficio de esta licencia, sin ningún problema, pero si sólo una de las dos lo hace, la otra pareja mujer no puede disfrutar de esta licencia, porque ella “no está embarazada”, como lo dice el artículo, aunque se dé el caso de que se implante su propio óvulo a su pareja, aun así no puede disfrutar de esta licencia.

Entonces al centrarnos en este tipo de caso donde sólo una de las dos está embarazada y al ser su pareja mujer, esta última también va a hacer madre, sin gestar en su vientre un bebé, por lo tanto, no gozará de la licencia por maternidad y es de donde nace la interrogante ¿qué tipo de licencia tiene derecho esta mujer?.

Aclaro que las parejas heterosexuales la mujer embarazada, goza de la licencia de maternidad y licencia para lactancia materna, sin problema alguno y en su caso el hombre disfruta de una licencia por paternidad. Pero en el caso de pareja mujer con otra mujer en esta condición no se encuentra regulada en el código de trabajo, ni en ninguna otra normativa, es aquí donde tenemos un vacío jurídico en la ley para este tipo de casos. La única manera por la cual se ha logrado disfrutar de alguna licencia es por medio de una acción de inconstitucionalidad.

En la sentencia 24-008527-0007-CO se solicita el disfrute de la licencia de Paternidad, donde una mujer reclama el derecho al goce de esta licencia ante la sala constitucional, porque claramente no puede reclamar el beneficio de la licencia por maternidad, porque ella no fue la que se embarazó, la sentencia se da parcialmente

con lugar, basada en la igualdad de género y los intereses del menor, el fin es compartir con el menor y colaborar en los cuidados, además la Sala Constitucional en el voto 2025-002790 del 29 de enero del 2025, sentenció que la madre no gestante disfrutará de la licencia de paternidad, otorgado a la madre no gestante el derecho de esta licencia (Noah Phillips, 2025).

Como bien vemos, los recursos ante la sala constitucional vienen a hacer una labor importante en este caso de situaciones, resolviendo bajo el tema de comaternidad una opción para que las parejas mujeres disfruten de una licencia. Finalizada la licencia de maternidad, la mujer gestante tendrá derecho a la licencia por lactancia materna, en el cual amamantará a su hijo, durante el tiempo que así se extienda el certificado de esta licencia.

Actualmente existe un proyecto de ley 23,715 para el disfrute de la licencia por comaternidad de la reforma del inciso C del código de trabajo del artículo 95 y reforma del art 41 de la ley de empleado público, ley 10,159 del 8 de marzo del 2022, por la diputada Rocío Alfaro y otras diputaciones

Esta iniciativa encuentra su justificación en la sociedad patriarcal que ha establecido los distintos roles, funciones y mandatos sociales que deben cumplir los hombres y las mujeres en los hogares y la familia, y sobre los cuales, dicha cultura heteronormativa, ha discriminado históricamente a las personas en relaciones no

heterosexuales, tanto en el ámbito privado (por ejemplo: en la familia) como en el público (por ejemplo: en el trabajo).

### **2.8.1.3 Licencia por Lactancia Materna**

Esta licencia se le otorga a las madres biológicas que pueden amamantar a sus hijos, sin embargo, existe la excepción en casos donde se ha amamantado a hijos en adopción, se le llama inducción a la lactancia en estos casos. Cabe resaltar también que esta licencia beneficia a las parejas homoparentales. (parejas de mujeres, donde una de las madres es biológica). En el caso de que adopción es una alternativa la inducción a la lactancia. Se encuentra regulada en los artículos 94 y 97 del código de trabajo como se detalla:

Artículo 94. Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este Código, salvo por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. (...)

(...) Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud. Código de trabajo

Los patronos tienen la obligación por ley de dar el período de lactancia para la madre y el niño, el que no lo hiciera queda expuesto a las sanciones que este artículo describe, hace la salvedad de que si existiera una causal para el despido debe ser comprobado y justificado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para realizar el despido, de lo contrario deberá cumplir con lo establecido. Una vez que se cumpla con el tiempo de la licencia por maternidad, la trabajadora en su reingreso al trabajo, se le otorgará el período de la licencia de lactancia conforme los alcances del artículo 94 bis del Código de Trabajo.

Ahora bien, bajo análisis del tema de la inducción de la lactancia, la lactancia inducida constituye una opción para el beneficio de la madre y el niño, esta técnica requiere de tiempo, paciencia y dedicación, se basa en la estimulación del pecho materno y la succión continua del niño, en ocasiones se pueden recetar fármacos y remedios naturales para resultados positivos, además de los beneficios fisiológicos también existe el vínculo afectivo entre madre e hijo, importante en su desarrollo psicosocial (López Granados et al., 2018).

La lactancia materna se encuentra regulada en el Código de trabajo de la siguiente manera:

Artículo 97. Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

- a) Quince minutos cada tres horas.
  - b) Media hora dos veces al día.
  - c) Una hora al inicio de su jornada.
  - d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
  - e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá de ser remunerada. Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.
- Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

Estos intervalos se considerarán como trabaja efectivo y se computarán para efecto de su remuneración. El principio de autonomía de la voluntad es aplicable a este caso, ya que tiene que haber un mutuo acuerdo entre patrono y trabajador para utilizar el tiempo necesario para la extracción de la leche materna y para amamantar a su bebé, de acuerdo a estos intervalos señalados en este artículo. Siempre la trabajadora deberá de presentar certificado médico para demostrar que su hijo es amamantado y presentarlo cada mes a su patrono.

El patrono quedará obligado a establecer un lugar adecuado para la madre y la extracción de la leche materna y también para almacenarla o en dado caso amamantar a su hijo en este tiempo, conforme al artículo 100 del Código de Trabajo.

### **2.8.2 Licencia por paternidad**

Promulgada como reforma al artículo 95 inciso b del Código de Trabajo mediante Ley N°10211, de 5 de mayo de 2022, surge al igual que otras licencias ya existentes, como una necesidad en las personas trabajadores padres de familia, que por su trabajo, no pueden compartir con sus parejas el cuidado del menor. Independientemente si la pareja es heterosexual u homoparental, el fin es resguardar a la familia y al menor, pero existen grandes diferencias entre el disfrute de los trabajadores públicos y privados y en casos de familias homoparentales.

Esta licencia confiere a los padres biológicos, dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo, se obliga al patrono a conceder permiso de forma remunerada para que contribuya con el cuidado del menor, asimismo aclara que si el patrono no respeta esta norma incurrirá en una falta grave al contrato laboral y deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que correspondan según la ley agregando la suma de seis salarios.

En cuanto a padres dentro de una relación homoparental Canevaro-Montesinos (2019), señala lo siguiente:

Los principios de Yogyakarta sobre la aplicación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, establecen en el principio No 13 “que todas las personas tienen el derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Por lo tanto, los estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole

que sean necesarias, a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por paternidad o maternidad, por desempleo, seguro, cuidados o beneficios de salud, familiares, funerarios, pensiones, pérdidas de cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte (Canevaro-Montesinos, 2019)

Es claro, que el estado es el vigilante y tutor del pueblo, al realizar la reforma de la norma, el legislador, no contempló a las parejas homoparentales, como bien lo dice el artículo 95 inciso b “padre biológico”, sin embargo, al pie del artículo en el código de trabajo aclara:

En consecuencia, en procura de que el inciso b) del canon 95 del Código de Trabajo y el numeral 41 de la Ley Marco de Empleo Público se interpreten y apliquen en consonancia con tales derechos y principios constitucionales, en lo sucesivo deberá entenderse que los beneficios regulados en esas normas también se podrán otorgar a la madre no gestante que ejerza la comaternidad dentro de una familia homoparental.

El texto supra citado se refiere a la madre no gestante, extendiendo su derecho a la licencia de paternidad pero que pasa con las parejas de hombres. Se analizará

algunos casos en los cuales esta licencia tiene algunos inconvenientes para las familias homoparentales:

- En familias donde existen parejas conformadas por dos varones, ninguno de ellos tendrá derecho a la licencia por maternidad por una clara razón biológica.
- En la licencia de paternidad, se hace énfasis “a padre biológico” entendiéndose así pareja heterosexual, si la pareja homoparental deciden ser padres, tendrán como opción la licencia por adopción de 3 meses de licencia de manera conjunta, dividiéndose la misma según ellos mismos acuerden, claramente el tiempo de disfrute con la licencia de maternidad es de 4 meses, más esta es de 3 meses y divisible entre la pareja homoparental.
- ¿Si la pareja homoparental decidiera la opción de vientre de alquiler (opción no viable legalmente hasta la fecha en Costa Rica), ¿cómo pueden tener acceso a esta licencia de paternidad?
- Si alguno de ellos (varones,) por su propia voluntad y bajo mutuo acuerdo, deja embarazada a una mujer por conveniencia de ambos, sería la única opción de disfrutar de esta licencia, como padre biológico, de lo contrario esta ley no cumple con los requerimientos de los derechos de estas parejas, el derecho de igualdad no se aplica y se da paso a la discriminación de parte del estado, al reformar una ley en que no

toma en cuenta este tipo de casos y por lo tanto los derechos de estas parejas son violentados.

Con este tema expuesto, es claro que las familias homoparentales, merecen tener una regulación en el código de trabajo y no solamente hacer valer sus derechos por medio de acciones de inconstitucionalidad, que si bien ha ayudado a esta comunidad la jurisprudencia, no es suficiente para ellos; los patronos tienden a hacer más asertivos a la ley porque los obliga a cumplirla, en cambio encima de todo el proceso judicial que se tienen que enfrentar la comunidad LGTBIQ+ es diferente y engorrosa, e inclusive costosa, porque tienen que pagar de abogados para defender sus derechos, ya la licencia de paternidad no cubre a estas parejas a excepto de las mujeres así validado por la Sala Constitucional.

#### **2.8.2.1 Parejas hombres trabajadores**

Este caso a símil, porque en la actualidad ninguno de los dos varones, se puede embarazar, por tanto, ninguno tendrá derecho a la licencia por maternidad ni mucho menos por lactancia materna.

Tendrán derecho de forma compartida los dos padres a la licencia por paternidad, según la reforma a la ley, del artículo 95 del código de trabajo, este tiempo será de 2 días por semana por 1 mes para un total de 8 días, esta licencia será dada en casos de adopción. En Costa Rica el tema de la gestación subrogada, no está legalizada y explico brevemente de que trata, es cuando una mujer presta su útero

para gestar un óvulo fecundado por un espermatozoide, por medio de la inseminación in vitro, de esta forma nace un menor que será entregado a la pareja de hombres y uno de los dos será padre biológico y el otro será adoptivo. Este tema de la licencia en hombres, lo trataré con más profundidad más adelante.

### **2.8.3. Licencia especial en caso de muerte materna en el parto o durante la licencia**

Esta licencia se encuentra regulada en el código de trabajo en el art 95 inciso c, lo menciona, como una licencia especial y norma lo siguiente:

Artículo 95, inciso c. En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido.

Cuando la madre del menor muere durante el parto o postparto esta licencia se le puede dar al padre del menor o en su defecto a la persona que se hará cargo del mismo, esta persona obtendrá los mismos beneficios y derechos que hubiera tenido su madre biológica, tanto el menor como su padre biológico o encargado disfrutarán

del tiempo y remuneración de esta licencia. En caso de parejas homoparentales existe el mismo derecho, según reforma del código que incluye las modificaciones de la Ley N° 9343, Reforma Procesal Laboral. Ahora bien en casos de aborto la norma aplicable detalla lo siguiente:

Si se tratara de aborto no intencional o por causas biológicas y naturales, o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la mujer interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses.

Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto y solamente en casos de excepción, debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

#### **2.8.4 Licencia especial por adopción**

Esta licencia es presentada en el código de trabajo como una licencia especial, está regulada de la siguiente manera:

Artículo 95, inciso a. En la adopción individual se otorgará licencia especial por tres meses, de forma remunerada, al adoptante y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada con fines de adopción la persona menor de edad o en su defecto a partir de la firmeza de la sentencia que aprueba la adopción y se ordene su entrega efectiva. Para gozar de la licencia, la persona o las personas adoptantes deberán presentar una certificación de la resolución administrativa o judicial o sentencia en firme, que permita la entrega e inicio de la convivencia efectiva de la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva. La suspensión de la medida de entrega efectiva de la persona menor de edad o la sentencia que declare sin lugar el proceso de adopción deberá ser comunicada por parte del Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia a la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro del plazo de tres días posteriores a su firmeza. Lo anterior con el fin de que se ponga fin a la licencia de paternidad y maternidad otorgada

El inciso a, del artículo supra indicado, particularmente con respecto a la adopción no se especifica género, ya sea individual o en pareja, a su vez, no se hace una mención de si esa pareja eventualmente puede ser dos mujeres o dos varones, o

por el contrario una mujer y hombre, sólo lo norma como “adopción conjunta”, por consiguiente deja una interpretación abierta, el tiempo en cualquiera de las dos es el mismo son 3 meses, con la excepción de que si es pareja entonces será divisible entre ambos de común acuerdo, por lo que cada uno va a disfrutar menos tiempo que si fuera individual la adopción.

### **2.8.5 Licencia por fallecimiento de familiar**

De reciente creación, promulgada el 5 de noviembre del año 2024, la Ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares de personas trabajadoras, Ley N° 10589, que reforma el art 69 del Código de Trabajo, adicionando el inciso i, cuyo fin es proteger el derecho al duelo,. Esta licencia es para todos los trabajadores, pero tiene sus diferencias de prolongación en la duración del tiempo, comparada con la misma licencia otorgada a los trabajadores del sector público.

Se divide en dos incisos el i, que explica que esta licencia se otorga de manera remunerada para el trabajador en caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a 3 días hábiles de licencia, (esto quiere decir que serán días que no incluyan fines de semana). Si son convivientes en unión de hecho, la persona trabajadora deberá aportar a su patrono una declaración jurada que indique que él o algunos de sus parientes en primer grado de consanguinidad ha fallecido, pero ellos como pareja, tienen una condición notoria, pública, estable y única por 2 años o más con aptitud legal para contraer matrimonio, (esto significa que cada uno en la pareja están aptos para casarse o sea que son

solteros, que no tienen matrimonios registrados, que no sólo están separados de cuerpo sino que cada uno es libre).

En caso de adopción debe presentar una resolución administrativa, judicial o sentencia en firme que demuestre el inicio de convivencia efectiva con la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva. Esto porque debe demostrar su afinidad con el fallecido, debe comprobar su relación entre ambos.

El inciso ii, dice que en caso de fallecimiento de parientes sanguíneo o afinidad de segundo o tercer grado la persona trabajadora tendrá derecho a un día hábil remunerado. Esta licencia está incluida en la ley para beneficio de todos los trabajadores pero continúa quedando un poco corto el tiempo otorgado en caso de familiares de segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad, por ejemplo: un día de permiso para asistir a la vela de una abuelo, que en muchas ocasiones, estas son como las segundas mamás y tener que escoger entre ir al entierro o a la vela es poner al trabajador en una situación muy difícil, sí se dio el beneficio y ese es un paso grande para otorgar la licencia remunerada pero se debió pensar de parte del legislador en la reforma que no es suficiente esa cantidad de tiempo considerando la complejidad de la pérdida.

## **2.9 Diferencias entre licencias otorgadas en el sector público y el sector privado**

Inicialmente se presentarán conceptos de empleado público, servidor público y su relación con el estado, estos conceptos son importantes para comprender por qué existen diferencias en el otorgamiento de licencias laborales entre ambos sectores.

### **2.9.1 Sector público**

El régimen del empleo público en Costa Rica se rige por un cúmulo de normas de derecho público distintas del derecho común o privado. De acuerdo a la jerarquía de las normas, la Constitución Política lidera esta pirámide en el ordenamiento jurídico, por esta razón el resto de las normas deben de ajustarse a la constitución y respetar los derechos consagrados en ella, en el art 192 de la Constitución a saber la idoneidad y la estabilidad son requisitos esenciales en los empleados del sector público, servidores públicos.

El régimen del servicio civil, es el régimen administrativo basado en la constitución, la ley y el reglamento del mismo nombre aquí se establecen y prevé las condiciones y medios necesarios para que se pueda traer y retener personas para las funciones no políticas del estado con el afán de que dicho servicio sea lo más eficiente posible, este sistema es básico para la administración centralizada. (López Hernández, 2022).

Se tiene claro que el estado tiene una administración pública, la cual está organizada por instituciones, estas mismas están compuestas por personas físicas que las representan y estos son los funcionarios públicos, estos a su vez, tienen

derechos y deberes no sólo con la colectividad sino también con ellos mismos y uno de sus derechos son las licencias laborales que al igual que los empleados privados, disfrutan de estas licencias ellos también, sólo que van a existir unas diferencias entre cada sector y las licencias laborales del sector público van a estar reguladas por el reglamento interno de cada institución, este reglamento se basa en las leyes, normas generales y el Código de trabajo (Wilson Chen, 2022).

Así, por ejemplo, los trabajadores de la CCSS disfrutarán de licencias remuneradas reguladas en la Normativa de Relaciones Laborales, el artículo 26 norma que la CCSS garantizará a todos sus empleados la estabilidad en su trabajo por su parte el artículo 2°- de esta misma normativa reglamenta lo siguiente que:

Artículo 2. Para los efectos de estas disposiciones, los términos Caja, patrono, institución y empleador; son sinónimos e identifican siempre a la Caja Costarricense de Seguro Social. En el término "representantes patronales" están incluidos: el presidente ejecutivo, los Gerentes de División, los directores Regionales, directores de Sede. Directores de Hospitales, los Administradores, los jefes de Departamento, jefes de Sección y cualesquiera otros que realicen funciones de Dirección, Administración y Jefatura."

Es claro, que el patrono de los empleados públicos en este caso es la CCSS y esta es un órgano descentralizado del estado, esto quiere decir que es autónoma que tiene personalidad jurídica propia. Entonces dentro de todo este sistema público, los

funcionarios de la CCSS como servidores públicos y empleados públicos gozan de algunas licencias que difieren al sector privado, en cuanto al tiempo de disfrute de días entre ellas, por ejemplo la licencia de paternidad, pero más adelante se analizará esta con más detalle.

### **2.9.2 Sector Privado**

Abarca una gamma diversa de industrias que impulsan la economía y la innovación, esto conlleva a una mayor presión y estrés en sus empleados, además de la inestabilidad laboral, tienen un reglamento interno de trabajo, el mismo debe ser presentado y avalado por el Ministerio de Trabajo, las licencias otorgadas en este sector están reguladas por el código de trabajo y convenciones colectivas.

### **2.9.3 Diferencias entre ambos sectores**

1. El sector público tiene como principal objetivo el servir al interés público, el privado tiene como objetivo principal la maximizar las ganancias de un inversionista y satisfacción de sus clientes.
2. Estructura organizativa, el sector público suele tener una jerarquía más rígida y procedimientos burocráticos establecidos, por lo que lleva a una toma de decisiones más lenta, mientras las empresas privadas tienden a ser más flexibles y adaptables, eso les permite responder más rápido a los cambios del mercado y necesidades de los consumidores.

3. Las remuneraciones y beneficios varían entre ambas, el sector público tiene mejores propuestas de salarios y mejor estabilidad laboral, en cambio el sector privado, en algunas empresas pueden ofrecer mejores salarios, pero menos beneficios para sus trabajadores.

Analizadas las diferencias y características, queda claro que el objetivo de un sector es diferente al otro, así en el sector público el objetivo principal es el interés público y en el sector privado su objetivo principal son las ganancias y satisfacción de sus clientes, los empleados del sector público deben brindar una atención eficaz y eficiente a toda una colectividad y cuando el estado se preocupa por otorgarle a este sector licencias laborales con tiempos mayores, permite a estos empleado beneficiar no sólo a su familia y su interés propio, sino que también esa colectividad se beneficiará de tener funcionarios públicos más estables emocional y psicológicamente.

### **2.9.3.1 Licencia por paternidad**

Esta licencia la podemos encontrar en tres normas, tal como se detalla:

1. En la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS, en el artículo 20 inciso b l dice: que se otorgará por el nacimiento de un hijo 3 días después del nacimiento.
2. En la Ley Marco empleado Público en el art 41, el tiempo es de un mes a partir del nacimiento del hijo.

3. En el Código de Trabajo, art 95 inciso b, se le otorgará 2 días por semana por 1 mes.

4. Como vemos, parece haber un conflicto de leyes, pero por orden cronológico y por el principio protector, en materia de derecho laboral, la ley que más beneficie al trabajador es la que prevalece y en este caso es la Ley Marco empleado Público, por lo que los trabajadores de la CCSS se acogen a esta ley y disfrutan de 1 mes de licencia por paternidad, esto es válido también para las familias homoparentales.

5. Teniendo esto claro, podemos apreciar que en el sector privado se disfruta de esta licencia únicamente según código de trabajo de 2 días por semana por un mes, a partir del nacimiento del hijo para un total de 8 días en un mes.

6. Es importante señalar que existe un proyecto de ley identificado con el número 25049 que ya fue presentado a la corriente legislativa, para igualar la licencia por paternidad en el sector privado con el sector público, esta licencia se otorga por un mes en el sector público y se busca igualarlo en el sector privado, que tienen estos trabajadores únicamente 8 días para el disfrute de esta licencia, es presentado por la diputada Luz Mary Alpízar y este proyecto pretende modificar el art 95 del Código de Trabajo, eliminando la discriminación laboral y la desigualdad laboral entre ambos sectores.

### **2.9.3.2 Licencia por fallecimiento de familiar**

Esta licencia es otorgada a empleados del sector público y privado, con sus diferencias de tiempo en días según cada institución o empresa. Inicialmente el proyecto de ley planteaba ser otorgado en beneficio de todos los trabajadores, por fallecimiento de un familiar. El proyecto de ley es el 23929, fue presentado el 28 de agosto 2024 por los diputados Jonathan Acuña Soto y los diputados de bancada del partido Frente Amplio, ante la asamblea legislativa.

Reforma el art 69 del código de trabajo, inciso L, para proteger el derecho al duelo, en esta licencia como fue explicada anteriormente se otorga en dos contextos.

1. i) En el caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles de licencia remunerada.
  
2. ii) En el caso de fallecimiento de parientes en segundo grado y tercer grado de consanguinidad y afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día hábil de licencia remunerada.

El proyecto de ley proponía una semana de licencia remunerada para familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, pero se aprobó únicamente 3 días y en el caso de tercer grado de consanguinidad y afinidad se proponían 2 días, sin embargo, se aprobó únicamente 1 día, lamentablemente no fue aprobado en su

totalidad con los días que se pedían, pero aún así, lo logró dar la licencia remunerada a todos los empleados.

Queda claro, que todos los trabajadores del sector privado, según el Código de Trabajo tendrán derecho a 3 días en fallecimiento de familiares en primer grado y 1 día en parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Sin embargo, los empleados del sector público de la CCSS en la Normativa de Relaciones Laborales en su artículo 20 inciso IV, dice:

“Por fallecimiento del cónyuge, compañero(a), hijo(a), abuelos(as), nietos(as), hermanos(as), padre o madre: cinco días naturales a partir del fallecimiento”.

Estos parientes que menciona la normativa están en la línea de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, la institución otorga a sus trabajadores 5 días naturales que a diferencia del sector privado que en el código de trabajo les dan únicamente 3 días. Sigue diciendo la normativa:

“Por muerte de cualquier otro pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, o afinidad un día natural para asistir al sepelio. En este inciso los días son exactamente iguales para ambos sectores”.

Hay que tomar en cuenta que el fallecimiento de un ser querido, es un momento difícil por el que pasan las personas que están laborando y recibir una noticia de esas

en cualquier situación que se encuentre el familiar, sea sano o bien , si estaba pasando por una enfermedad terminal que lo llevó a ese grado, es complejo, los patronos tienen que ser conscientes de esta situación, porque afecta no sólo la vida cotidiana del trabajador, sino que también afecta su vida laboral. Por esta razón es que se convierte esta licencia laboral en un apoyo importante para los colaboradores sea esta de una empresa privada o del sector público.

Las diferencias en los días de licencia sean estos de 5 o de 3 días según el sector laboral que se encuentre el trabajador suman tranquilidad y tiempo para que la persona pueda resolver asuntos familiares económicos, tratándose del gasto que requieren los trámites de la muerte de un ser querido, los arreglos personales y de otras índoles, que el difunto haya dejado pendiente, entre otros. Sin embargo, el Código de Trabajo otorga menos días para este tipo de situaciones, tal como ya se ha mencionado.

#### **2.9.4 Licencias laborales no reguladas en el Código de Trabajo**

Existen muchos tipos de licencias laborales, sin embargo, se ha expuesto las licencias laborales dadas en el sector público y privado, así como las diferencias entre ellas, unas están reguladas en el Código de Trabajo, de forma tal que son éstas las que disfrutan los empleados del sector privado, sin embargo, existen otras licencias que no están reguladas en la normativa laboral convencional, y se encuentran los diferentes reglamentos internos de trabajo de algunas empresa privadas o públicas.

Cabe resaltar la importancia de mencionarlas debido a su relevancia, en búsqueda de equilibrio y unificación en las regulaciones de las licencias en pro del trabajador.

Tomando en cuenta la misiva DAJ-AER-Ofp-1315-2023, emitida por el MTSS el 15 de noviembre 2023, se detalla:

“El Código de Trabajo es omiso en cuanto al tema de las licencias o permisos para el trabajador en diversos escenarios como lo son: matrimonio, muerte de un familiar, traslado de casa, entre otros. Por tal motivo, es el patrono el que debe valorar en cada caso la situación con respecto a licencias o permisos solicitados por los trabajadores que no estén regulados de manera expresa en la normativa laboral, y conceder los permisos o licencias que él mismo decida y por el tiempo que considere. Así las cosas, es el patrono el que decide si los otorga, y si son con goce de salario o sin éste.

Si dichas licencias o permisos están estipuladas en un Reglamento Interno de Trabajo avalado por este Ministerio o bien, en una Convención Colectiva o cualquier otro instrumento interno de la empresa, o en casos en que el empleador haya otorgado el beneficio a sus empleados por medio de la costumbre reiterada, estará obligado a seguirlas otorgando sin tener posibilidad de eliminarlas de manera unilateral.

La misiva detallada menciona la importancia de que las licencias estén incluidas en el Código de Trabajo, pero si no es así, es el patrono el que las puede conceder, considerando la generalidad y universalidad de las mismas para el disfrute de todos los trabajadores de planta. De ahí radica la importancia de que las mismas se encuentren normadas en el ordenamiento jurídico, ya que no dependerá de la discrecionalidad del patrono para otorgarlas.

#### **2.9.4.1 Licencia por matrimonio**

Es evidente que el matrimonio es vital en la vida de las personas, es una fecha en la cual se ocupa planear todo lo que respecta a la ceremonia y su festividad. El Código de Familia señala:

Artículo 11[...] el matrimonio es la base esencial de la familia y tiene por objeto la vida en común, la cooperación y el mutuo auxilio.

Tomando en cuenta este artículo, vemos la importancia que tiene este evento en la vida de las personas y actualmente únicamente los empleados públicos gozan de este tipo de licencia. Por ejemplo, los empleados de la C.C.S.S. en la normativa de relaciones laborales se establece lo siguiente:

Artículo 20, inciso II. [...] por matrimonio del trabajador 8 días naturales.

Asimismo, los trabajadores del MEP, disfrutan de esta licencia regulada en la III Convención Colectiva de Trabajo, y mediante lo normado en el artículo 19.1.1, se les otorgan 6 días de licencia hábiles con goce de salario, también está regulada en el Estatuto de Servicio Civil, art 165.

Los empleados del MTSS también disfrutan de esta licencia remunerada y regulada en el artículo 2 del Reglamento Autónomo del MTSS. Es evidente en estos casos que ciertos sectores del servicio público gozan de este beneficio, con variaciones en los días de las licencias y en que algunos son días hábiles y en otros días naturales, pero fuera cual fuera el caso, siempre se disfruta de varios días para este evento de la vida.

#### **2.9.4.2 Licencia de Cuido por enfermedad de un familiar**

Tener un familiar enfermo sea hijo (a), esposo (a), padre, madre, abuelo(a) u otro pariente cercano siempre genera preocupación, tristeza, ansiedad y un estado no apto para realizar sus funciones diarias en el trabajo y vida en general, cuando esto sucede se ocupa de una licencia que faculte la posibilidad al empleado a ausentarse del trabajo para cuidar de ese familiar.

Aunque no está regulada en el Código de Trabajo, dicha licencia se puede solicitar en virtud de lo normado en la Ley 7756, tanto por empleados públicos como privados, es una licencia que puede ser remunerada o no.

Se encuentra regulada en el artículo 13 de esta ley y dice:

[...] licencia extraordinaria de hasta 3 meses prorrogables por un período igual mediante el pago de un subsidio para que la persona activa pueda atender a la persona enferma [...].

Esta licencia se otorga únicamente en casos especiales, y se hace la salvedad de que, si se ocupa más tiempo del que otorga la licencia, la persona trabajadora puede solicitar que se le extienda, sólo que en este caso no hay remuneración, si no que sería dada como una licencia sin goce de salario.

Cabe mencionar que los empleados del MEP, conforme los alcances de la III Convención Colectiva de Trabajo, gozan de la posibilidad de disfrutar la denominada Licencia para cuidados especiales de familiares, regulado en el artículo 64 regula, la cual es dada para el cuidado de familiares enfermos no terminales o por un accidente, es remunerada y con el plazo máximo de 1 mes, prorrogables por 1 mes más, según lo dispuesto en la resolución 001-05-2015 JPRL-MEP-SEC-SITRACOME-2015 emitida por la junta paritaria de relaciones laborales de fecha 6 de Agosto de 2015.

Esta licencia es dada a los empleados del MEP, para una línea de primer grado de consanguinidad o afinidad, diferente a la ley 7756, que otorga 3 meses o más, como hemos mencionado cuando existen dos leyes que chocan entre ellas, se puede hacer uso de la que favorezca más empleado, por lo que se puede hacer uso de esta licencia

que está en la Convención Colectiva de Trabajo o en su defecto se usa esta otra de la ley 7756 que va a otorgar más tiempo en los mismos casos.

En cuanto a los empleados del MTS, estos pueden disfrutar de esta licencia, según lo normado en el artículo 38 de su Convención Colectiva, es remunerada y se da por un máximo de 60 días naturales y por única vez cada 12 meses año calendario, para lo cual debe presentar la certificación médica a la hora de solicitarla.

#### **2.9.4.3 Licencia para responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas**

Esta licencia se encuentra normada en la Ley N° 7756, faculta el cuidado por parte de un familiar a un paciente en fase terminal o bien a pacientes diagnosticados con enfermedades que no tienen cura, y que se encuentran en la última etapa de la enfermedad.

Cabe mencionar que si el paciente es diagnosticado con cáncer, pero no se encuentra en esta fase, esta licencia no es aplicable; abarca además la posibilidad de ser solicitada por familiares para la atención de pacientes menores de edad gravemente enfermos (pacientes con enfermedades que requieren de mucho tiempo de cuidado de sus progenitores o cuidadores y están en condiciones sumamente graves).

El artículo 3 de esta ley supra indicada norma que es un paciente en fase terminal y un paciente gravemente enfermo. En el artículo se describe que la persona

en fase terminal es aquella que presente una enfermedad avanzada, progresiva e incurable y que su expectativa de vida sea menor de 6 meses, además que el menor de edad gravemente enfermo es aquel que sufre una enfermedad con efectos significativos a su salud, en la cual pone al paciente en riesgo de muerte y por lo tanto requiere de los cuidados de sus progenitores o tutores.

El médico tratante es el encargado de emitir la certificación de la condición del paciente, la licencia puede ser hasta por tres meses y el plazo, según el artículo 4 de esta ley, dice que será el médico el que lo determine, al final de cada mes, se debe renovar hasta que el juicio del médico lo considere necesario. La CCSS otorgará un subsidio al trabajador dependiendo de los tres últimos salarios y valorará la situación. Para casos de pacientes en casos de fase terminal el subsidio se pagará y en los demás casos se dará siendo casos muy especiales.

Así de igual forma la Ley Marco de Empleado Público se hace referencia a esta licencia de cuidado de familiar y paciente con enfermedad terminal como se detalla:

Artículo 34. Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.

Es importante acotar que todas estas licencias responden a una necesidad propia de los empleados, en función de ambiente laboral más humano.

### **Capítulo III. Derecho comparado**

En el capítulo anterior se han detallado las múltiples licencias que existen en el ordenamiento jurídico costarricense, y la importancia de que se unifique el Código de Trabajo, para brindar a todos los trabajadores por igualdad de condiciones las mismas licencias tanto en el sector público como el sector privado.

El presente capítulo abarcará de manera comparada licencias con las que cuentan trabajadores en otros países, con el objetivo de conocer a groso modo el ordenamiento jurídico de otras naciones, y de tal forma maximizar y visibilizarlas para conocimiento general. Se presentará algunas licencias de otros países, y bajo este mismo orden de ideas quedará claro como otros ordenamientos jurídicos, carecen de renovaciones en la legislación que atañe a la presente investigación.

### **3.1 País Ecuador**

Este país basado en el derecho romano al igual que en Costa Rica, contiene códigos dentro de los cuales, destacaremos el código de trabajo en el cual existen muchas licencias para los trabajadores, hay remuneradas y no remuneradas, estas licencias protegen los derechos de las personas en sus situaciones personales y familiares. En el siguiente tema presento algunas de estas licencias, la licencia de maternidad es una de ellas.

### 3.1.1 Licencia de Maternidad

Según Vimos (2021) dice que: “el Código del Trabajo vigente establece en el artículo 152 lo siguiente: Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado. La licencia de lactancia materna es dada por 2 horas diarias remuneradas, según información del Ministerio de Trabajo y el IESS (Instituto ecuatoriano de seguridad social) se extiende por 15 meses equivalente a 1 año y 3 meses (Montero Bonilla et al., 2022).

Se puede notar que las 12 semanas según se indicó corresponden a 3 meses, ese es el tiempo que concede esta legislación para la licencia materna, diferente a Costa Rica que también se otorgan 3 meses luego del nacimiento del menor pero que se otorga 1 mes antes del nacimiento extendiéndose la licencia de maternidad por 4 meses, en este país de Ecuador, no se otorga el mes anterior al nacimiento, por lo que es diferente, ese tiempo no contabilizado en el país ecuatoriano, no le permite a la madre descansar ni tomarse su tiempo para prepararse para el parto, por lo que vemos una falencia en esta licencia.

### **3.1.2 Licencia de Paternidad**

Regulada en el artículo 152 inciso 2 del Código de Trabajo, en Ecuador, en este artículo dice que el padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal, en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En este país también existe la posibilidad de hacer uso de otra licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, hasta por 9 meses, dentro de los primeros 12 meses del menor. (Izuruetta, 2015).

En cuanto a esta licencia, al compararla con la de Costa Rica, hay una diferencia de 4 días más con la licencia de paternidad ya que en nuestro país se dan 2 días por semana que corresponden a un total de 8 días por mes. Al tomar en consideración el principio protector que busca equiparar las condiciones, es una posibilidad que se pueda aumentar esta licencia en nuestro ordenamiento jurídico para el bien del menor y de la madre.

### **3.1.3 Licencia para el tratamiento médico de hijos con enfermedad degenerativa**

Está en el Código de Trabajo, es remunerativa, es para trabajadores que tengan hijos (as) con enfermedades degenerativas, hospitalizados o estén en tratamiento de la enfermedad, puede tomarse por ambos padres o alternarse, tiene una duración de

25 días, se debe presentar un certificado médico (Congreso Nacional del Ecuador, 2012).

#### **3.1.4 Licencia por estudios**

Regulada en el Art. 42, del Código de Trabajo y dice que se debe de conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.

Esta licencia, por sus condiciones es una excelente opción para los trabajadores ecuatorianos, el hecho que se pueda dar la oportunidad de que las personas estudien es un factor importante, el tiempo de hasta 1 año está muy bien para que se preparen o especialicen, en Costa Rica este tipo de licencia no existe, en ninguno de los sectores público ni privado, sí existe un permiso sin goce de trabajo para estudiar si así lo prefiere el trabajador en la normativa de la CCSS.

### **3.4.5 Licencia por fallecimiento de familiares**

Concede tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. (artículo 42) del Código de Trabajo.

Esta licencia no especifica si es también para familiares de tercer grado de consanguinidad, sin embargo, concede 3 días de licencia remunerada, y comparada con la de Costa Rica, concede al trabajador 3 días de licencia remunerada en la línea de consanguinidad y afinidad de primer grado y en la de segundo y tercer grado 1 día, pero en Ecuador se concede 3 días no hace diferencia entre primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, en ese caso le otorga al trabajador 2 días más en el caso de la línea de segundo grado de consanguinidad comparada con Costa Rica, como es claro es mejor para los trabajadores del país ecuatoriano.

### **3.4.6 Licencia por adopción**

Regulada en el artículo 152.2 en Ecuador, tanto madres como padres adoptivos tienen derecho a una licencia remunerada por adopción. Esta licencia, que se otorga a partir de la fecha en que se realiza la entrega legal del niño, niña o adolescente, es de 15 días para ambos progenitores. Además, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece que los padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad y paternidad por adopción, con una duración de 30 días a partir del egreso

del niño o niña del centro de acogida institucional. (Congreso Nacional del Ecuador, 2012).

Como bien lo dice el artículo la licencia es de 15 días para ambos progenitores, pero al mismo tiempo los padres adoptivos tienen licencia de maternidad y paternidad por adopción por 30 días, según la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano; se ha mencionado que en Costa Rica la licencia por adopción es de 3 meses sea esta individual o conjunta, con la diferencia que si es conjunta se tienen que dividir el tiempo entre la pareja, también se reformó el artículo 95 del Código de Trabajo en Costa Rica para las familias homoparentales, otorgando el mismo derecho que las familias heterosexuales, lamentablemente el caso de Ecuador no especifica si esta licencia es para adopción individual o en conjunto, solamente dice que hay una ley especial que otorga más días en esta licencia. En cualquier caso, en este país no es permitida la adopción homoparental, a diferencia de nuestro país que sí es permitida.

### **3.2 País: Colombia**

Al igual que otros países suramericanos y centroamericanos, este país está regido en su ordenamiento jurídico, por la Constitución Política como norma suprema, pero también tiene otras normas jurídicas y dentro de ellas se encuentra el Código de Trabajo colombiano, el cual se encuentra en constante desarrollo y adaptación a las nuevas realidades sociales. Existen diferentes tipos de licencias laborales, a continuación, presentaré algunas.

### 3.2.1 Licencia por Maternidad

Esta licencia se aumentó en este país a partir de la ley 2114 del 29 de julio del 2021, se modificó el art 236 del Código Sustantivo de Trabajo inciso 1 donde dice que la licencia será por 18 semanas en el momento del parto, esto quiere decir que se darán 4 meses y medio, de forma remunerada, esta licencia puede empezar hasta dos semanas antes del parto según el inciso 3 c de este artículo. Debe presentar certificado médico.

En el inciso 4 de este artículo hace mención que las mismas condiciones serán para los padres adoptivos. Cuando se trate de partos múltiples, se extenderá esta licencia a dos semanas más. Según dice este artículo las dos semanas previas a la fecha posible de parto se pueden tomar una o las dos semanas según sea el caso, pero se rebajarán de las 18 semanas que concede la licencia en esta ley, inciso 6 a de este artículo.

Podemos ver entonces, que son 4 meses y medio de licencia de maternidad y que comparado con Costa Rica, dan medio mes más; dentro de este artículo también se incluye la licencia de paternidad que es de dos semanas, remunerada y también es aplicable a los padres adoptivos, según inciso 6 b) párrafo segundo. En este país otorgan más tiempo en la licencia de paternidad que en Costa Rica, porque es de 2 semanas, eso es bueno porque la madre y el hijo necesitan de su padre para colaborar con todas las funciones del hogar y cuidados del recién nacido, y entre más tiempo se

prolongue esta licencia es más beneficioso para toda la familia (Ley 2663, Código sustantivo de trabajo, 1950)

En el párrafo 4 de este mismo artículo 236, existe una licencia parental, esto quiere decir que es para ambos padres, los primeros 3 meses de licencia de maternidad son exclusivos de la madre, pero el último mes y medio se lo pueden dividir entre ambos padres, así lo dice el inciso 2 del mismo párrafo, esta licencia es remunerada, sea quien sea el que tome el derecho a la licencia. Es otorgada por el registro civil de nacimiento, como toda licencia se debe de presentar un certificado médico familia (Ley 2663, Código sustantivo de trabajo, 1950)

En el párrafo 5, de este mismo artículo se detalla la existencia de una licencia parental flexible de tiempo parcial. Consiste en que la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Como es claro dentro de un mismo artículo en este caso el 236, se mencionan 5 licencias diferentes, licencia de maternidad, licencia de paternidad, licencia en caso de adopción, licencia parental y licencia parental flexible de tiempo parcial, esta última es una opción que se le da a la pareja para que compartan la licencia el tiempo de la

licencia no se toma completo, sino que medio tiempo. Es una opción diferente de en este país y llama la atención como en un mismo artículo se introducen muchas licencias.

### **3.2.2 Descanso remunerado en caso de aborto**

En el artículo 237 del Código Sustantivo de Trabajo en Colombia, existe esta licencia, aquí en el Código se indica como descanso pero por la cantidad de días le llamaremos licencia, es un descanso que se le da a la mujer en caso de aborto o parto prematuro, es de dos a cuatro semanas remuneradas, debe presentar certificado médico. En Costa Rica, este tipo de situaciones no están reguladas en el Código de Trabajo como licencia, pero sí se otorga una incapacidad por el tiempo necesario de la mujer que ha sufrido cualquiera de las situaciones descritas (Ley 2663, Código sustantivo de trabajo, 1950).

### **3.2.3 Descanso remunerado durante la lactancia Materna (Licencia por lactancia materna)**

Esta licencia al igual que la anterior citada, se indica en el Código como descanso remunerado, pero para efectos de esta investigación y una mejor comprensión la entenderemos como licencia por lactancia materna, está contemplada en el art 238 del Código Sustantivo de Trabajo Colombiano, permite un período de 30 minutos con dos descansos, en el que se obliga al patrono a dar este tiempo a la madre para amamantar al niño, durante los 6 meses de edad, hasta los 2 años del

menor, es remunerada y además obliga al empleador a conceder más descansos según sea la necesidad con la certificación médica correspondiente, según inciso 2 de este artículo.

#### **3.2.4 Licencia por fallecimiento de cónyuge**

Esta licencia está regulada en el artículo 57 inciso 10 del Código Sustantivo de Colombia, les concede a los trabajadores una licencia remunerada por 5 días en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero permanente, o de un familiar en primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad y primero civil, de igual forma para el hijo, padre o madre de crianza, debe demostrarse este hecho 30 días después de ocurrido. Estas licencias otorgadas en Colombia son iguales en tiempo que se da en Costa Rica por la misma causa.

#### **3.2.5 Licencia para el cuidado de menores en estado terminal, cuadro clínico severo o en gravedad**

Se encuentra esta licencia en el artículo 57 inciso 12 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, concede 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o cuidador del menor, para que le brinde el cuidado personal al menor en caso de enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de accidente grave.

Para un menor que haya sufrido de un cuadro clínico severo derivado de accidente grave, es poco el tiempo de 10 días y peor aún si es por enfermedad

terminal, que padre, madre o cuidador dejará a su niño enfermo y se va a trabajar a sabiendas que su hijo está grave en un hospital, sin embargo se rescata el tiempo concedido para esta licencia.

En Costa Rica estas dos licencias son dadas por aparte cada una con su plazo, recordando lo que ya mencioné anteriormente, la licencia por enfermedad grave se da por 3 meses, y la licencia por enfermedad terminal se renueva cada 30 días según la indicación médica de la CCSS y según así sea necesaria, por lo que considero que son más beneficiosos los plazos que se le dan, para el cuidado del menor en Costa Rica, los plazos son mayores comparados con las licencias de ésta índole en Colombia, es importante recalcar que la niñez en cualquier país ya es vulnerable ellos dependen 100 % de las personas adultas el cultivar un ordenamiento jurídico que se avoque a ellos es de suma importancia para su desarrollo en todos los sentidos y ámbitos sean estos, físicos, psicológicos y sociales. Es por esta razón que en Colombia estos plazos de las licencias en cuanto a la niñez se refieren debieran de extenderse más por el bien de ellos mismos.

En síntesis, he presentado estas licencias encontradas en el Código Sustantivo de Colombia, existen otras licencias en este país sólo que no están reguladas en el Código, se encuentran en los reglamentos internos de trabajo y todas estas licencias anteriores citadas en el código son aplicables para empleados públicos como privados.

Por otro lado, como se ha mencionado, son pocas las licencias reguladas en el ordenamiento jurídico de Colombia, al igual que en Costa Rica existen falencias y vacíos jurídicos, donde no se regulan licencias como matrimonio y otras, estas licencias dependerán de cada empleador para otorgarlas, pero no están obligados por la ley.

### **3.3 País: Argentina**

Este país sigue la tradición romana germánica, con un sistema legal basado en códigos y leyes escritas, contiene leyes nacionales, como la Ley de Contrato de Trabajo esta ley regula lo referente a temas laborales. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la entidad gubernamental encargada de regular los asuntos laborales.

En esta ley no se describe cada licencia como lo he presentado anteriormente, sino que en cada artículo se indica para que tipo de persona y plazo se otorga el tiempo para cada trabajador, por lo que así lo explicaré según la ley.

#### **3.3.1 Artículo 177 de la Protección de la Maternidad, ubicada en la Ley de Contrato de Trabajo.**

En este artículo se le impide a la mujer en estado de embarazo laborar 45 días antes del parto y 45 días después del mismo. Se puede reducir la licencia a un mínimo

de 10 días, antes del parto y el resto quedará para el período del post parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al post parto, 90 días. (Harari & Bil, 2021)

Es importante la anotación que se hace en este artículo donde dice que se le garantizará a la mujer estabilidad laboral y tendrá carácter de derecho adquirido, siempre que notifique a su patrono por medio de certificado médico, el estado de embarazo y un médico certifique la licencia a otorgar. Esta licencia es remunerada.

Queda claro que el tiempo para esta licencia es de 3 meses, los cuales se pueden fraccionar antes del parto o se pueden acumular, según así lo prefiera la mujer en estado de embarazo, en caso de nacimiento pretérmino se acumulan los 3 meses al post parto, esto quiere decir que si su hijo nace antes de la fecha indicada en casos de niños nacidos de 6, 7 u 8 meses de gestación o antes de que se señale la fecha de parto, este mes y medio que puede tener la madre antes del parto se acumulan al post parto, pero de igual manera se tienen los 3 meses en total para la madre.

Cabe indicar que esta licencia es bastante flexible a las diferentes situaciones que se presentan durante este período y comparado con Costa Rica, que se da sólo un término y no existe esa flexibilidad de acomodar los tiempos de licencia según le convenga a la mujer trabajadora. Por otro lado, en Costa Rica la licencia de maternidad se da por un tiempo post parto de 3 meses y 1 mes pre parto, es mayor el tiempo que se da para todo este proceso en la mujer embarazada en nuestro país que en Argentina, considero que la madre y el niño ocupan de el mayor tiempo posible para

estar juntos y el período de recuperación de la madre luego del parto debe de ser más extenso, porque se tiene que recuperar físicamente y adaptarse a un nuevo estilo de vida. En este caso de Argentina se debiera de aumentar el tiempo del post parto para la madre en esta licencia de maternidad.

### **3.3.2 Licencia por enfermedad o accidente**

Está regulada en el artículo 208 de Ley de Contrato de Trabajo, esta licencia es para el trabajador como también para un familiar, el plazo es de 3 meses y 6 meses de acuerdo a la antigüedad del trabajador, la duración y compensación de esta licencia varían según la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable. Se debe de aportar certificación médica.

En Costa Rica esta licencia es de 3 meses, de igual plazo que en Argentina, al igual es para todos los trabajadores y no hay distinción por la antigüedad como en este país, además en nuestro país es únicamente para familiar no para el trabajador, es claro que en Argentina se extiende esta licencia hasta 6 meses según sea el caso; considero que es positivo para el trabajador tomar su tiempo para recuperarse si ha sufrido un accidente o tiene una enfermedad en el caso de un familiar es una buena opción tener un lapso de tiempo prolongado para atender a su familiar enfermo, caso que en Costa Rica no se da de la misma forma.

### **3.3.3 Licencia por fallecimiento de cónyuge o la persona que está unida**

Regulada en el artículo 158 inciso c de Ley de Contrato de Trabajo, esta licencia es remunerada, se otorgan 3 días corridos (como dice el artículo), es para el cónyuge o la persona que vive en unión de hecho.

Comparada con la licencia que se da en nuestro país, aquí se otorgan más días porque son en total 5 días, para el duelo de una pareja, cabe mencionar que en Argentina también se respeta el derecho al duelo y por lo tanto se otorgan estas licencias que también es aplicable para otros familiares en primer y segundo grado de consanguinidad.

En ambos países los derechos de los trabajadores en esta situación son similares la diferencia se encuentra en el plazo de los días entre uno y otro. Merece entonces, la opinión de que la más beneficiosa para los empleados es en el estado costarricense.

Existen en este país Argentina muchas otras licencias, las cuales no se mencionarán para evitar la extensión de este trabajo de investigación, pero a manera de conocimiento se puede decir que existe para los trabajadores un derecho de disfrutar de diferentes tipos de licencias laborales como en Costa Rica.

### **3.4 País: España**

En este país al igual que otros la norma suprema es la Constitución española, seguida por leyes orgánicas y ordinarias. Las leyes laborales en España están reguladas por el Real Decreto Legislativo en 2015 y este tiene un texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el cual regula estos temas.

En el Artículo 37 inciso 3 dice que la persona trabajadora puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración lo que equivale a licencias laborales, no detallaran todas, únicamente algunas de ellas)

#### **3.4.1 Prestación por nacimiento y cuidado del menor**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

En esta ley se unificaron las licencias de maternidad, paternidad y adopción, en una sola ley que contempla una licencia que es llamada en ese país como un permiso retribuido, esto se refiere a un permiso para ausentarse del trabajo con remuneración, se llama como se tituló en este punto 1 supra citado, las personas sean hombres o mujeres tienen derecho a esta licencia por 4 meses equivalente a 16 semanas, se

encuentra regulado en esta Ley Orgánica en el artículo 48 inciso 4, es un derecho individual y no es transferible, los dos progenitores pueden solicitar este permiso y en caso que trabajen para la misma empresa será el patrono quien pueda limitar tal permiso.

Aparte de la importancia que se le da al principio de igualdad y no discriminación, es el menor de edad quien más se beneficia con este permiso, tener a sus padres por 4 meses en sus cuidados es asegurar la protección de la salud de la madre, y al mismo tiempo del menor y que el padre se involucre en toda esta recuperación y compartir de los cuidados de los dos es muy justo.

Además, este tipo de permiso involucra a parejas del mismo sexo, en el caso que quieran adoptar si son hombres y si son mujeres pueden igual hacer uso de este permiso, es necesario que exista un vínculo legal con el hijo sea progenitor biológico o por adopción.

En la legislación costarricense lamentablemente esto no sucede de igual forma, no con el tiempo de licencia regulada en la ley, los casos de mujeres que han disfrutado de la licencia de paternidad han llegado a hacerlo por acción de inconstitucionalidad, es claro que este sistema costarricense queda por debajo de la legislación española.

### **3.4.2 Permiso de lactancia**

Este permiso o licencia se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, contempla en este cuerpo normativo, un permiso de 1 hora y hasta que el menor cumpla 9 meses de vida, se puede disfrutar de varias formas, una hora diaria, dos medias horas, reducción de media hora al inicio y al final de la jornada, se puede extender hasta los 12 meses si así se conviene con el patrono ó en la Convención Colectiva.

No se tiene en cuenta la forma de alimentar al bebé, lo puede solicitar el padre o la madre, engloba la alimentación con lecha artificial, se protege el derecho para conciliar la vida laboral y familiar.

La legislación española en los derechos de igualdad y no discriminación es un ejemplo a seguir por el estado costarricense, es una forma de cuidar de la vida familiar tan importante en una sociedad, son pasos gigantes que ha dado este país europeo en este tema de licencias y ha ido evolucionando con el tiempo, esa misma evolución legal es esperable en Costa Rica para tomar de ejemplo a este país España y se pueda aplicar a los trabajadores todas estas reformas legisladas en este estado que también debiera de transformar la ley.

### **3.4.3 Licencia por fallecimiento de un familiar**

Regulado en el artículo 37. 3 de la Ley de Estatuto de Trabajadores, tiene derecho a ausentarse del trabajo un trabajador 2 días por el fallecimiento de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, se puede extender a 4 días naturales si el trabajador tiene que desplazarse, es un permiso remunerado.

En fallecimiento de tercer grado de consanguinidad o afinidad se otorgan hasta 4 días hábiles de permiso, remunerado. Comparando esta legislación con Costa Rica en la línea de primer grado de consanguinidad se dan 3 días hábiles por esta licencia de fallecimiento de familiar y en la línea de segundo y tercer grado se da 1 día de licencia remunerada.

Como se puede apreciar de forma clara, en el estado costarricense se da un día más en la línea de primer grado de consanguinidad mientras que en la segunda línea de consanguinidad solamente se da 1 día y en España hasta 4 días, en estas legislaciones los dos países están similares en cuanto al otorgamiento de las licencias, sin embargo, hay que mencionar que carecen los dos de más días de licencia remunerada para los empleados, tomando en cuenta la importancia de la familia en el entorno de la sociedad y que no son suficiente ninguno de estos días para tramitar y solucionar muchas situaciones especiales que se dan en esos momentos, se debería contemplar este hecho para aumentar los días de licencia al menos en Costa Rica.

## **Capítulo IV. Marco metodológico**

## **4.1 Finalidad**

El tipo de finalidad de esta tesis es teórica, ya que el tema escogido en cuanto a licencias ha sido ampliamente estudiado, pero el tema de la necesidad de Licencias en el sector público y privado para personas heterosexuales o homosexuales no existe en todo Costa Rica, es un tema al que se le debe poner atención, existen muchos trabajadores que no gozan aún de muchas licencias que son necesarias para cada uno de ellos y dependiendo del sector donde labore se complica más el que goce de ellas. El fin es producir más y mejor conocimiento a efecto de poder contribuir a depurar, ampliar y fundamentar el existente.

### **4.1.2 Dimensión Temporal**

El alcance temporal es longitudinal ya que este analiza el desarrollo del tema investigado, tanto en diversos momentos como a lo largo del tiempo este explica desde inicios del tema hasta la conclusión como ha sido la evolución de este, como se han podido explicar y tratar de entender el cambio histórico. Pero también se ha utilizado el transversal ya que este busca investigar un tema específico y a profundidad pudiendo analizar y comprender el tema.

### **4.1.3 Marco**

El marco de investigación ha sido micro porque se refiere a una pequeña parte de la población que en este tema es el sector público, privado y personas del mismo

sexo, que a pesar que existen muchos trabajadores en nuestro país, sólo una parte de ellos, un sector específico ha sido estudiado, dependiendo de sus necesidades.

#### **4.1.4. Naturaleza**

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, se realizó una encuesta con el fin de evaluar el grado de conocimiento del tema y para medir un poco la necesidad de estas licencias, analizar opiniones, puntos de vista entre otras para valorar el tema.

#### **4.1.5 Carácter**

Esta investigación tendrá un carácter exploratorio, porque a pesar que el tema de las licencias ha sido ampliamente investigado, mi tema en cuanto las licencias en el sector público y privado y personas del mismo sexo, no se ha explorado como tal, cada sector por aparte posiblemente sí pero en conjunto no y el tema de personas del mismo sexo en cuanto a que no existen licencias de maternidad de forma igualitaria por ejemplo para las dos partes en caso de una pareja del mismo sexo, mi propósito entonces, es aportar nueva información.

También tiene un carácter descriptivo, porque intento demostrar a detalle por medio de la normativa ya existente, como no existen licencias para esta población de parejas del mismo sexo o si existe alguna norma no es tan equitativa para la pareja del mismo sexo de la misma forma que lo es para las parejas heterosexuales, un ejemplo es la licencia por paternidad, en una pareja heterosexual el tiempo de la

licencia es de 1 mes en los que laboran en el sector público y en sector privado es de 3 días y en las parejas del mismo sexo sólo la madre que gestó puede tener su licencia de 4 meses, mientras que la otra no tiene derecho a la de paternidad por ser mujer.

Tiene un carácter analítico e interpretativo, porque precisamente las normas existen, pero también hay vacíos jurídicos que quedan sin normar necesidades importantes en algunos sectores laborales, bajo este mismo punto se busca exponer la causa del porque existe este vacío jurídico y como se puede llegar a solventar, ya que la causa y el efecto que incide en los trabajadores es importante para lograr una mejor equidad y equilibrio entre todos los trabajadores. Se da en esta investigación un carácter retrospectivo, porque se analiza un tema ya existente y se usan fuentes secundarias ya existentes.

## **4.2 Sujetos y fuentes de información**

### **Unidades de análisis (sujetos y objetos de estudio)**

En cuanto a los sujetos se hizo como instrumento de trabajo una encuesta en la cual se tomó población de trabajadores con un mínimo de escolaridad de quinto año de colegio, en su mayoría son profesionales de distintos campos incluyendo de la carrera de derecho, del sector público y privado y población laboral que tiene pareja del mismo sexo. Al cerrar la encuesta un alto porcentaje de los sujetos eran del sector privado, en su mayoría mujeres. En cuanto al objeto se utilizó la encuesta como herramienta de trabajo.

#### **4.2.1. Fuentes primarias**

1. Código de Trabajo
2. Código de Familia
3. Constitución Política
4. Principios Generales del Derecho
5. Tesis de Grado de Licenciatura de Derecho de la Universidad

Hispanoamericana

6. Ley General de Administración Pública
7. Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS

#### **4.2.2 Fuentes secundarias**

Libros

#### **4.2.3. Fuentes terciarias**

Artículos de revistas

### **4.3 Muestreo**

#### **4.3.1 La Población**

Trabajadores del sector laboral de Costa Rica que disfrutaban de las licencias ya existentes y de las que vendrán con las reformas laborales. Edades después de los 18 años en adelante.

### **4.3.2 La Muestra**

Población técnica, profesional y estudiantes de derecho. Sectores de trabajadores de la empresa privada, pública y parejas del mismo sexo, es un subgrupo de trabajadores fueron escogidos de forma mecánica, se recogieron datos por medio de la encuesta realizada y se abre la posibilidad que cualquiera participe.

### **4.3.3 No probabilística**

Por las características de la investigación y la toma de decisión de una persona. El grupo laboral que se escogió para la encuesta representa a los trabajadores del sector laboral de nuestro país.

## **4.4 Técnicas e instrumentos para recolectar la información**

Se utilizó como instrumento la encuesta donde lleva un cuestionario con el tema de la investigación. Utilicé la vía de WhatsApp, Facebook, Google drive con el formulario.

## **4.5 Operacionalización de las variables**

### **4.5.1 Definición conceptual, operativa e instrumental**

### ***Definición Conceptual***

Necesidad de Otorgamiento de Licencias en el sector Público y Privado y Personas del mismo sexo. La definición de este tema de investigación. Conociendo la necesidad en el otorgamiento de las licencias a estos sectores, se puede dar una mejor relación laboral entre patronos y colaboradores y más eficiencia en el diario vivir de cada trabajador, porque de aprobarse estas licencias que no existen en el sistema jurídico, se puede tener personas laborando con más efectividad.

### ***Dimensión***

Se busca en esta investigación relacionar el otorgamiento de las licencias en el sector público con el sector privado y al mismo tiempo en parejas del mismo género, la desigualdad que existe entre ellas, intentar buscar una solución a este vacío jurídico que se encuentra actualmente de la misma forma se relaciona con la jurisprudencia ante casos en los cuales no existen esas licencias y acompañarlas de doctrina para buscar un equilibrio entre ellas.

### ***Definición Operacional***

En la encuesta realizada se mide el grado de conocimiento y se verán los porcentajes y el tipo de sector laboral que realizó la encuesta. Colocaré un gráfico del grado de desconocimiento que tiene el sector laboral en cuanto a la existencia de las

licencias, un alto porcentaje no tiene conocimiento de los tipos de licencias que tienen derecho a usar.

***Definición Instrumental***

Se utilizó como instrumento la encuesta.

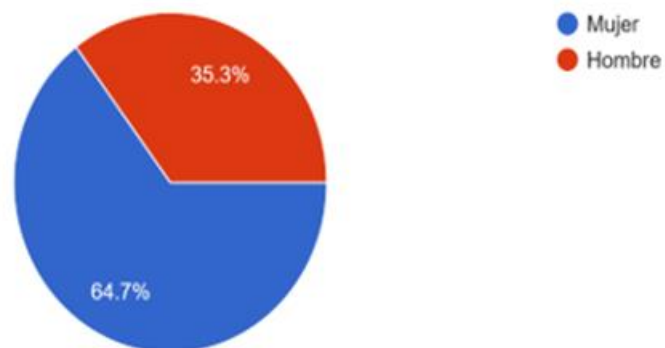
## **Capítulo V. Análisis de resultados**

## 5.1 Análisis de resultados

En este capítulo se realizará el análisis e interpretación de los datos recopilados por medio de una encuesta realizada a personas trabajadoras del sector público y privado, sobre el tema de las licencias laborales, estas personas tienen un grado de escolaridad universitario completo y como mínimo quinto año de la secundaria completo.

Se realizaron 11 preguntas las cuales fueron basadas en el tema abordado en esta investigación, con el fin de medir el conocimiento que las personas tienen de las licencias laborales y el derecho a accionar las mismas, fue de respuesta breve, enviada por correo electrónico en su mayoría, aunque algunas se enviaron mediante la aplicación de WhatsApp, en total fueron 34 personas que contestaron las preguntas realizadas.

Figura 1. *Género poblacional encuestado*



**Fuente:** Elaboración propia (2025)

El objetivo de esta pregunta fue conocer quienes según el género de personas contestaban esta encuesta, se buscaba tener varias perspectivas en cuanto al tema de las licencias laborales tanto de hombres como de mujeres, ya que estas licencias se otorgan para ambos géneros, en este caso se logró obtener mayoritariamente más respuestas de parte de las mujeres que de los varones. Hay que dejar claro que un 64,7 % de las personas encuestadas fueron mujeres y un 35,3 % de las personas encuestadas fueron hombres.

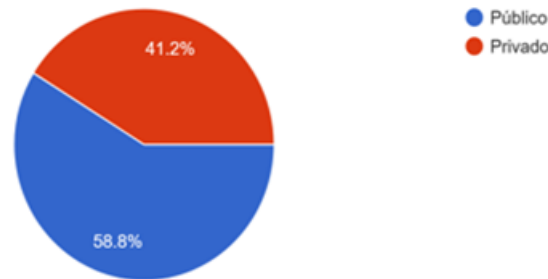
Uno de los objetivos específicos de esta investigación es: Proponer una nueva modificación a la legislación costarricense para solventar las dificultades de todos estos trabajadores y así lograr una amplia labor más satisfactoria a cada trabajador.

En el transcurso de esta investigación se trató el tema entre muchos de las licencias por maternidad, regulada en el Art 95 del código de trabajo, es sobre todo la mujer quien tiene acceso a esta licencia por su gestación, en cuanto al beneficio que otorga esta licencia laboral a la madre gestante, es un descanso de 1 mes antes del parto y 3 meses post parto, para un total de 4 meses de licencia, como queda claro son las mujeres quienes van a disfrutar de esta licencia, y por lo tanto se obtendrá una mayor opinión de parte de las mujeres a lo largo de este instrumento de trabajo.

Con este tema se logra cumplir con el objetivo específico nombrado y una de las modificaciones propuestas fue la necesidad de otorgar licencias laborales a las madres no gestantes en el caso de las parejas mujeres, donde sólo una de las madres

disfruta de la licencia de maternidad y la otra no madre no tiene acceso a esta licencia sino sólo a la licencia por paternidad, que se encuentra en el mismo art 95 inciso b.

Figura 2. *Sector laboral pertenece.*



**Fuente:** Elaboración propia (2025)

En esta pregunta se buscaba conocer el sector laboral para el que trabajan las personas involucradas en dicha pregunta, si al sector público o al privado, según los resultados obtenidos un 58.8% son empleados del sector público y un 41.2% son empleados del sector privado. Como es claro la mayoría de las personas que contestaron esta encuesta son empleados públicos.

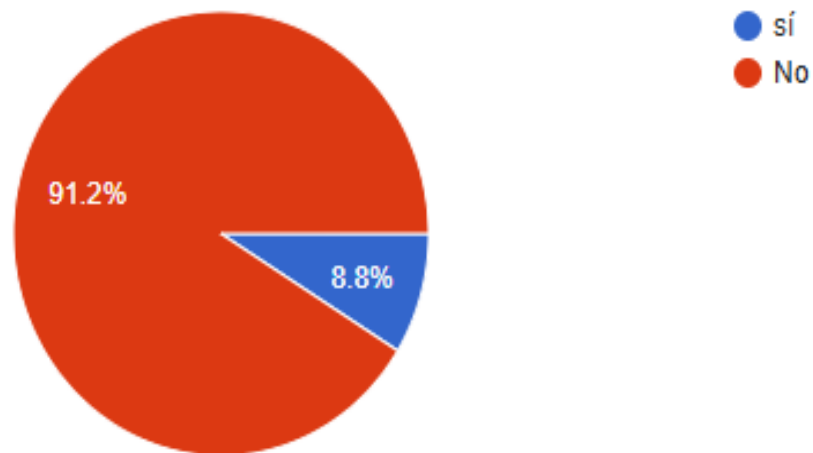
Es importante esta información, porque el tema de esta investigación va dirigida a estos dos sectores laborales, y dentro de dos de los objetivos específicos de este mismo trabajo mencionado están: *Relacionar el otorgamiento de los tipos de licencias en el sector público con el sector privado*. Este objetivo se cumplió cuando se trató de hacer un análisis describiendo las diferencias entre varios sectores laborales, se mencionó también por qué existían estas diferencias y se describió ampliamente como

cada institución del estado es regido jurídicamente por sus propios reglamentos y leyes diferente al sector privado que es regulado únicamente por el Código de Trabajo.

Además, en el siguiente objetivo específico el cual dice que se iba a: *Describir la desigualdad al extender especialmente las licencias de maternidad y paternidad en el sector público y privado y en personas del mismo género*, se logró demostrar en esta investigación, por qué las licencias de maternidad y sobre todo la de paternidad, tiene diferencias de más disfrute de días en el sector público que en el sector privado, aclarando que la razón era que al tener la Ley de Marco Empleo Público, le permite a los empleados públicos disfrutar de 1 mes de esta licencia, mientras que en el sector privado únicamente según el Código de Trabajo en el art 95 inciso b sólo tienen 8 días, como propuesta para lograr solventar este vacío jurídico y esta falta al principio de igualdad, se propuso unificar la ley de tal manera que ambos sectores disfrutaran de 1 mes para la licencia de paternidad.

Por lo tanto, se logra destacar que se obtuvo una mayoría de personas empleadas del sector público quienes expresarán más adelante en las otras preguntas cual opinión les mereció el disfrutar de algunas licencias.

Figura 3. *Condición personal de pareja del mismo sexo.*



**Fuente:** Elaboración propia (2025)

Al realizar esta pregunta se intenta tener conocimiento de quienes eran los que iban a contestar las preguntas más adelante, debido a que el presente trabajo de investigación va dirigido no sólo a los sectores público y privado sino también al otorgamiento de licencias en personas del mismo sexo. El 91,2 % de las personas fueron heterosexuales, pero hay un 8,8 % de personas que pertenecen al grupo de LGBTIQ+.

Los aportes de las personas que pertenecen al grupo LGBTIQ, en cuanto al uso de las licencias laborales, son de vital relevancia debido al tema de la discriminación y desigualdad (que sufre mucho esta comunidad), y al igual que todos los demás trabajadores ellos también tienen el derecho de disfrutar de estas licencias.

Dentro de algunos objetivos específicos en esta investigación se mencionó el proponer una nueva modificación a la legislación costarricense para solventar las dificultades de todos estos trabajadores y así lograr una amplia labor más satisfactoria a cada trabajador, y considerando que este sector ha sido muy discriminado no sólo por la sociedad sino también en la ley, aunque la cantidad de personas que contestaron no pertenecen a esta comunidad, si una pequeña parte de ellos lo hizo y se obtendrán datos valiosos de que ellos también pueden disfrutar igual que todos de las licencias sin ningún tipo de discriminación.

Es claro que se cumplió este objetivo, al proponer en esta investigación una modificación a la ley para que esta comunidad pueda disfrutar de las licencias laborales como la de maternidad, paternidad y adopción en las mismas condiciones de las parejas heterosexuales.

Conocer cuáles han sido sus experiencias en estos temas son relevantes para este trabajo, y aunque el instrumento se hizo anónimo si se puede saber que parte de esta comunidad nos da su opinión en cuanto al tema laboral de las licencias, por lo tanto, cabe indicar que estos objetivos se lograron cumplir, insistiendo en la importancia de una reforma a la ley otorgando licencias como las de comaternidad a las parejas de mujeres en hogares homoparentales, y a que se respete el principio de igualdad.

Figura 4. *Conocimiento sobre las licencias laborales a las que tiene derecho.*



**Fuente:** Elaboración propia (2025)

La pregunta aquí realizada era que si conocían cuales son las licencias laborales a las cuales tienen derecho, y que indicaran a cuáles de esas licencias tenían conocimiento. Una mayoría correspondiente a 19 personas contestaron que sí tenían conocimiento de algunas licencias laborales, como la de maternidad y paternidad, de las otras no tenían conocimiento y 15 personas contestaron que no tenían conocimiento de cuales licencias laborales tenían derecho.

El objetivo al realizar esta pregunta en la población involucrada, radica en que que la mayoría tiene hasta estudios secundarios como mínimo, llama la atención como a pesar de su nivel académico no se tiene conocimiento de cuales licencias laborales existen y a cuáles como trabajadores tienen acceso.

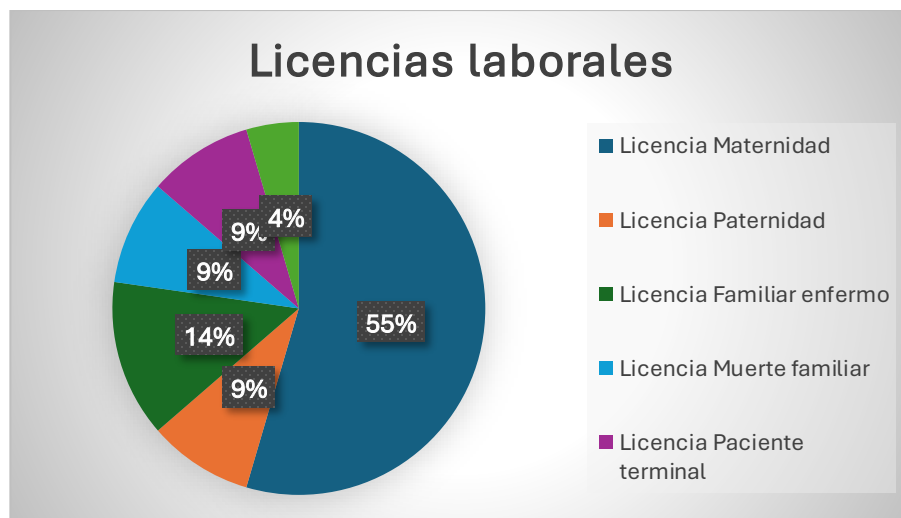
Como objetivo general de esta investigación realizada planteó: *Determinar posibles soluciones al tema del Otorgamiento de Licencias en la Relación Laboral de los trabajadores del mismo género en los sectores públicos y privados, parte de la solución a este tema es la información a la cual los empleados de cualquier sector*

laboral deben de tener acceso, ya sea por medio de reglamentos internos de trabajo, directrices mediante boletines, circulares, entre otros.

Los patronos deben de informar a sus empleados de las normas de la institución, si dentro de este instrumento vimos que la mayoría que contestó esta encuesta fueron empleados públicos, surgen un cuestionamiento general: ¿qué pasa en general con los patronos?, ¿la información si está llegando a los empleados, o se está quedando dentro del conocimiento mínimo que se tiene que tener?

Por esa razón en esta investigación se ha brindado todo lo posible a lo referente al tema de licencias, para que cualquier persona tenga acceso a esa información y así en el momento de la necesidad se pueda accionar ese derecho ante los patronos.

Figura 5. *Conocimiento sobre impacto de las licencias laborales no reguladas por ley. a las que tiene derecho.*



**Fuente:** Elaboración propia (2025)

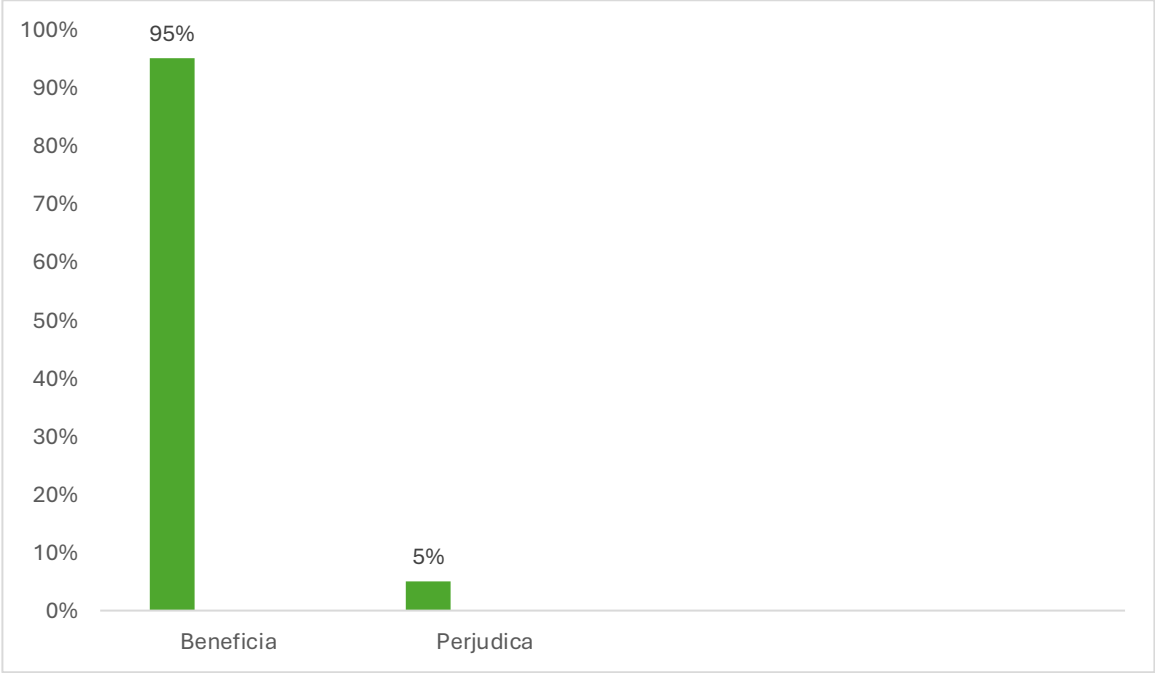
Aquí se preguntó si las personas habían tenido la necesidad de utilizar alguna licencia laboral. Se obtuvo un 55% de las personas que disfrutaron de la licencia de maternidad, luego con un 14% de personas disfrutaron de la licencia de cuidado familiar enfermo, seguidamente, un 9% disfrutó de la licencia de cuidado de paciente en fase terminal, un 9% personas disfrutó de la licencia por paternidad, un 9% disfrutó de la licencia por muerte familiar y por último un 4% de las personas no contestaron la pregunta.

Al realizar esta pregunta, es importante destacar que estas son las mismas personas que dijeron que tenían conocimiento de las licencias laborales, cuando se habla de conocimiento es eso literalmente, porque muchas personas no saben cuantos días, ni como solicitarla, ni a quien, surgen todas estas preguntas por el desconocimiento que existe.

Partiendo de los resultados obtenidos, se logró demostrar que sí hay conocimiento para los empleados del tema de las licencias laborales, pero no es suficiente y se debe de informar aún más; buscar la forma que todos por igual conozcan, pregunten y se informen más del tema mencionado. Esto no es sólo una labor del patrono como tal, también las personas deben de preguntar y querer informarse de cuáles son sus derechos y como accionarlos.

El estado costarricense se ha esforzado en crear leyes, normas, reglamentos en brindar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como soporte para todos los trabajadores, independientemente de que sector y género sean, se puede acceder a todos estos mecanismos que se han creado, ahí están al alcance de todos los trabajadores, es también responsabilidad de los trabajadores buscar la forma de disfrutar de todas estas licencias creadas para que el ambiente laboral sea lo más cómodo y satisfactorio para cada una de las personas.

Figura 6. *Inclusión de licencias nuevas licencias y el cumplimiento de las mismas por parte del patrono.*



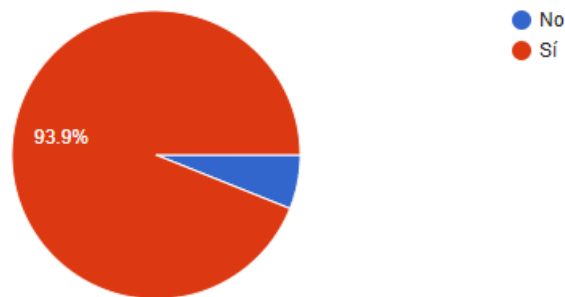
**Fuente:** Elaboración propia (2025).

Se preguntó si el patrono otorgaba una licencia laboral no regulada en la ley, si le perjudicaba o beneficiaba como trabajador, la mayoría con un 95% respondieron que les beneficiaba, y describieron razones como que ayudaba en la convivencia familiar, en que le proporcionaba tranquilidad al trabajador, que les daba seguridad laboral, entre otras, sin embargo, un 5% de personas contestó que le perjudicaba por razones como: que se recargaba el trabajo a los demás compañeros al faltar y que nadie hacía su trabajo, en que desconocían que el patrono podía otorgar ese tipo de licencias, entre otras respuestas más.

Esta pregunta se hizo con la finalidad de saber cuál o cuáles licencias eran otorgadas por los patronos por el simple hecho de la buena fe, tomando en cuenta que hay licencias que aún no están reguladas por ley tales como: la licencia por matrimonio, licencia para cuidado de familiar enfermo, entre otras, cabe aclarar que estas sí están reguladas en reglamentos internos de trabajo de cada institución pública, pero en la empresa privada, si el patrono tiene a bien la otorga a los empleados de manera discrecional.

Cabe indicar la importancia de estas licencias para todos los trabajadores y que no sólo las personas del sector público las disfruten, muchas familias, madres y padres de familia se ven severamente afectados por el hecho de tener una abuela, madre e hijo enfermo, y no poder contar con el apoyo de la ley para poder cuidar de su familiar, por esta razón en esta investigación se planteó la necesidad de otorgar a estas personas estas licencias, promoviendo el valor de la familia para cualquier persona que trabaja.

Figura 7. *Criterio sobre la inclusión de licencias laborales en sistema jurídico.*



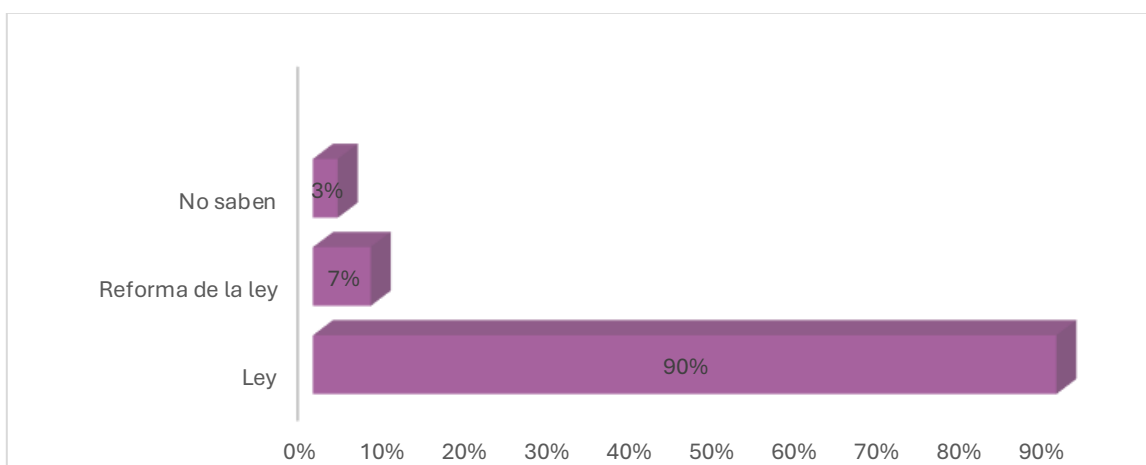
**Fuente:** Elaboración propia (2025).

La pregunta nace en consonancia a la pregunta anterior, (si el patrono le otorgaba una licencia no regulada en la ley les beneficiaba o perjudicaba), lo que plantea si se está de acuerdo que las licencias laborales no incluidas en el ordenamiento jurídico, se incluyan en este y que el patrono cumpla con esta ley. Notoriamente el 93.9 % de las personas están de acuerdo que estas licencias se regulen en la ley, sin embargo, hay un 6% que contestaron no estar de acuerdo, sin indicar el porqué.

La necesidad de que el patrono cumpla con las regulaciones estipuladas en la ley es de suma importancia, debido a que la misma plantea las posibles sanciones si no cumple con la ley, además, se protege a los trabajadores brindando seguridad jurídica para que puedan disfrutar libremente de todas las licencias laborales que se les otorga.

Como objetivo general de toda esta investigación se mencionó: *Investigar el motivo por el cuál existe este vacío jurídico y proponer posibles soluciones a este estado de necesidad.* El vacío jurídico al que se refiere este objetivo, es precisamente la falta de licencias laborales que no están reguladas en el código de trabajo, y que muchas instituciones públicas basadas en los reglamentos internos de trabajo han posibilitado para el disfrute de los empleados: licencias como la de matrimonio y cuidado de familiar enfermo, como ya se mencionó anteriormente a lo largo de esta investigación.

Figura 8. Metodología para la inclusión de licencias laborales en sistema jurídico



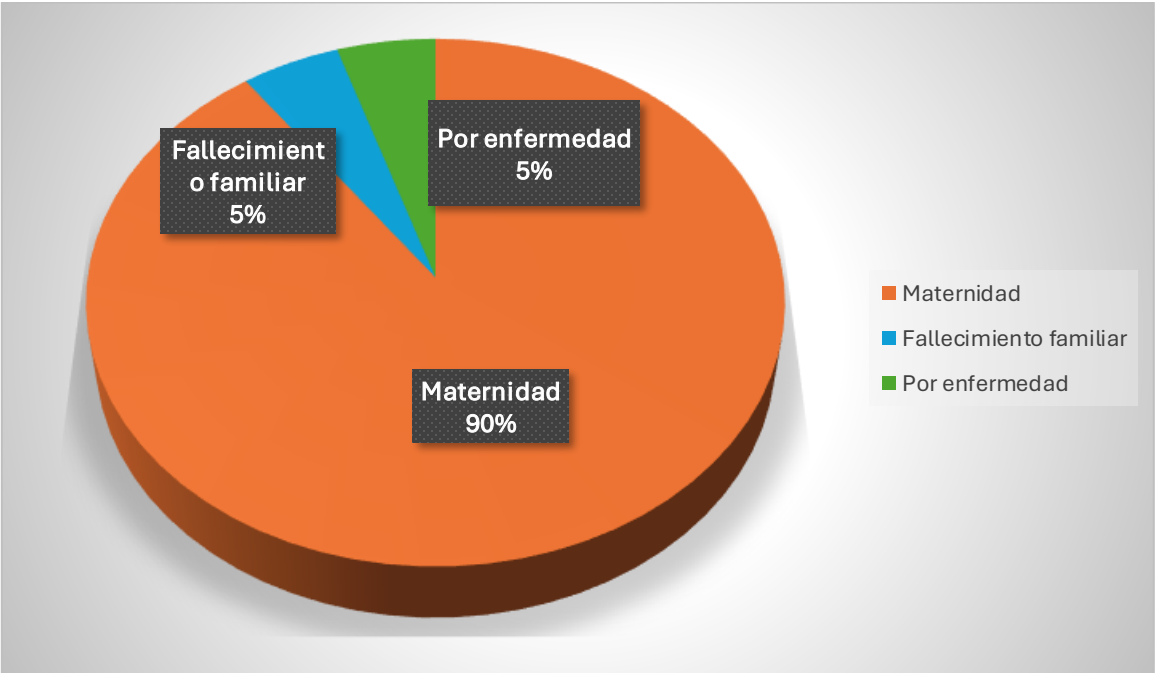
**Fuente:** Elaboración propia (2025).

La finalidad al generar este tipo de pregunta fue medir el conocimiento de las personas con respecto a la ley, si sabían cómo se crean las licencias laborales, un 90% de las personas contestaron que las licencias laborales se incluían por medio de una ley, un 7% de los encuestados contestaron que por medio de una reforma y un 3% contestó que no sabían.

Afortunadamente la mayoría de los trabajadores saben cómo llegar las licencias laborales a incluirse en la ley, esto suma importancia ya que entre más conocimiento tenga un trabajador de sus derechos, le posibilita a tener la oportunidad de activar ese mismo derecho. Si cualquier trabajador sabe que puede solicitar por ejemplo la licencia de paternidad, lo hace, por lo tanto sí se logra el objetivo de la medición de conocimiento satisfactorio para este instrumento de trabajo.

Hay que recordar que el principio de buena fe es valioso para ser accionado por los patronos, pero es más efectiva la ley porque si alguno de estos patronos no cumple, será sancionados por la misma ley.

Figura 9. Métrica sobre el disfrute de licencias laborales disfrutadas



Fuente: Elaboración propia (2025).

El cuestionamiento se enfocaba a si habían pedido una licencia y de que tipo, además ahondaba en la interrogante, de si percibían que eran suficientes los días de licencia para el tiempo que requerían en disfrutar la licencia o necesitaban más días.

El 90 % de las personas contestaron que sí habían solicitado algún tipo de licencias, en su mayoría la licencia que más se solicitó fue la licencia de maternidad, luego en porcentajes similares las otras licencias fueron por enfermedad y muerte de un familiar. (aclaro que estas personas disfrutaron de estas licencias por enfermedad y muerte de familiar, son funcionarias públicas

Con respecto a si los días habían sido suficientes en el disfrute de las licencias muchos contestaron que sí, otros que les hacían falta días, sobre todo en licencias de maternidad y paternidad, otros dijeron que para ellos sí habían sido suficientes los días otorgados.

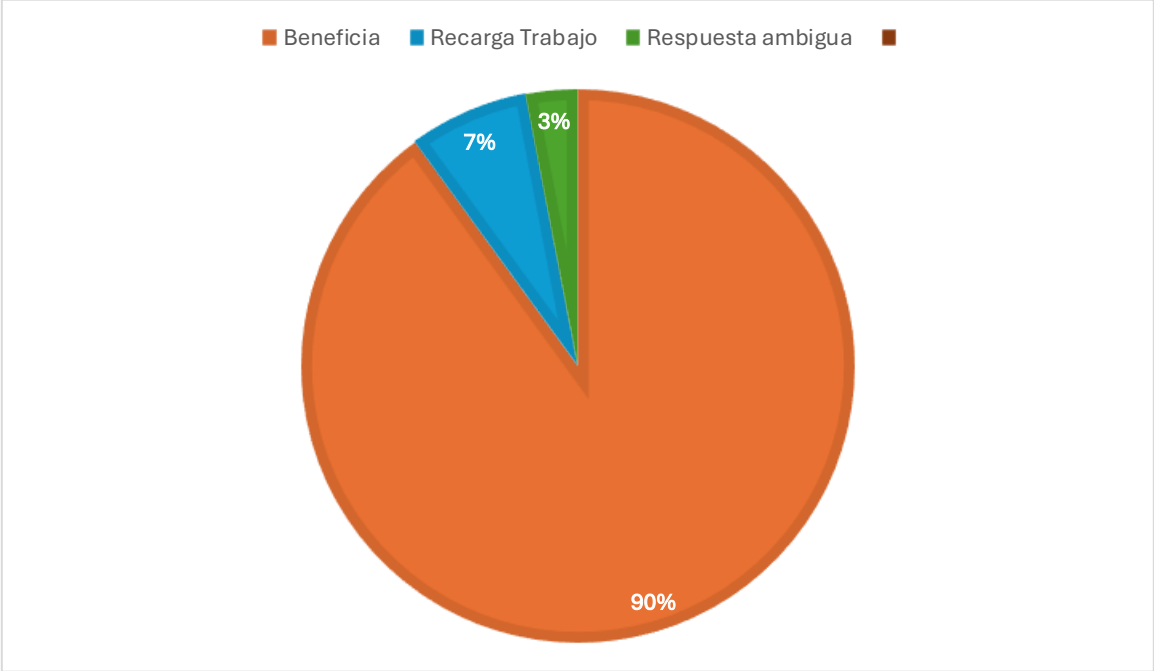
Algunos opinaron que la licencia por maternidad se debía de extender porque se dejaba al recién nacido demasiado pequeño (de 3 meses), y otros que se les complicaba el asunto del cuidado del bebé, porque en las guarderías a pesar de recibir los niños muy pequeños, dependían todavía de la leche materna y por lo tanto ocupaban al menos 1 mes más para dejar al menor.

Como se puede apreciar el ordenamiento jurídico es efectivo al activarse el derecho del disfrute de las licencias laborales, sin embargo muchos trabajadores no

están conformes con los días otorgados, y es comprensible que una madre trabajadora manifieste esta inquietud, porque la niñez es lo más importante que tiene una sociedad, y es bajo ese criterio que se crea esta licencia de maternidad, no sólo para que la madre se recupere del parto, sino también para que disfrute y cuide al menor en lo que necesita.

Es obligatorio para el estado procurar que la población tenga las condiciones ideales para el desempeño en su trabajo, por lo que en esta investigación se mencionó la importancia de una reforma a la ley.

Figura 10. Métrica sobre el recargo laboral del equipo de trabajo, por el otorgamiento de una licencia



Fuente: Elaboración propia (2025).

La pregunta realizada fue si al otorgar una licencia laboral se beneficia o recarga el trabajo a los compañeros. El 90% de personas trabajadoras contestaron que les beneficia las licencias laborales, pero un 7% opinan que al disfrutar de una licencia laboral se recarga el trabajo a los compañeros y un 3% opinan de forma ambigua que beneficia, pero también recarga el trabajo.

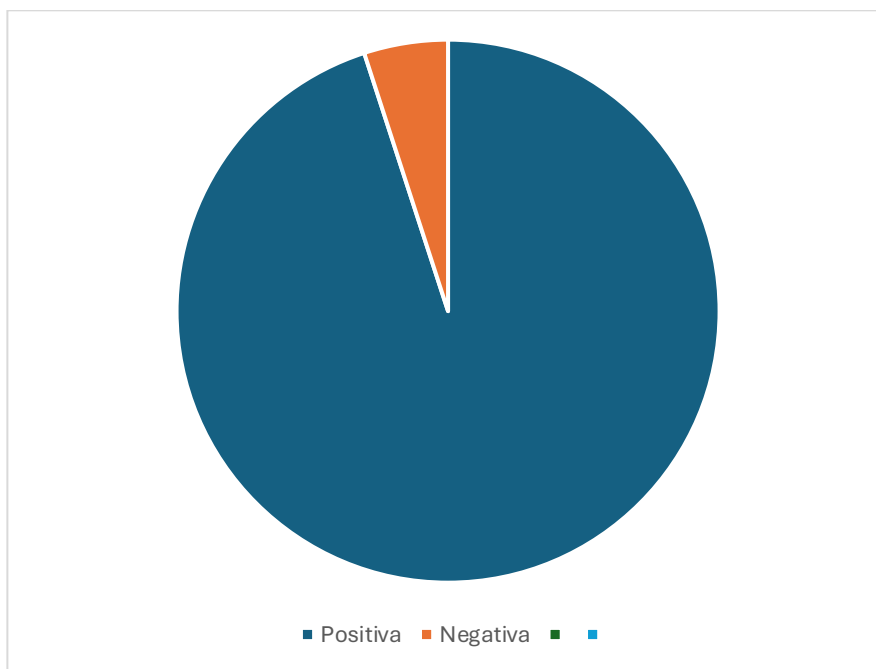
Al realizar esta pregunta, los trabajadores contestaron que el trabajo se recarga a los demás compañeros cuando ellos se ausentan del trabajo. Aquí es importante detallar que, si existe una buena administración y una buena jefatura en recursos humanos, ellos se encargarán de sustituir a las personas que gozan de alguna licencia; en el sector público al menos se benefician muchos interinos que toman puestos por ascensos durante el período de licencias laborales, el recargo para otros compañeros tal vez se da más en el sector privado donde existe menos personal.

Si se plantea el ejemplo de una secretaria empleada privada, tal vez ella no tiene otra persona que la sustituya, eso conlleva que muchos patronos no comprendan la importancia del motivo de una licencia que es el descanso, el disfrute de esos días para realizar tareas de parte del empleado que tienen obligaciones con su familia, como en el caso de la licencia de maternidad, sin embargo, es frecuente que la pasen llamando telefónicamente a preguntar sobre procesos de gestión.

Hay que aclarar que este tipo de conductas son denunciables ante el MTSS, y si una empleada está bajo un fuero de protección, como lo es la licencia de maternidad,

se tiene que dejar que la disfrute y no molestarla para que resuelva situaciones laborales. Estos patronos se exponen a que los sancionen por no respetar ese tiempo de licencia.

Figura 11. *Incidencia de la licencia laboral en el entorno laboral y familiar*



**Fuente:** Elaboración propia (2025).

En esta última pregunta recaba la opinión del trabajador con respecto a lo que generaba el otorgamiento de una licencia si lo beneficiaba en la vida laboral y familiar. Un 95% de los encuestados contestaron que las licencias laborales influían en su ambiente familiar y laboral de forma positiva, en contraposición un 5% respondieron que las mismas les afectaba de forma negativa, muchos opinaron que les

proporcionaba estabilidad laboral el poder compartir con sus hijos pequeños, con sus madres y padres enfermos y acompañar a su familia en los momentos de duelo.

Como vemos es notorio que las licencias laborales son un plus para todos los trabajadores, y al otorgarlas, sea por ley o por buena fe de la parte laboral, siempre va a generar un ambiente laboral más tranquilo para todos y una seguridad y estabilidad en los empleados que es necesaria para que una empresa o institución sea eficaz y logre alcanzar los objetivos que se propongan.

## **Capítulo VI. Conclusiones**

1. Al concluir esta investigación se logra demostrar de forma clara que en la legislación costarricense existen muchos vacíos jurídicos por llenar, porque todavía no se ha logrado unificar el Código de Trabajo, debido a que existen muchas diferencias entre las licencias otorgadas en el sector público y el sector privado.

2. Las personas del mismo sexo no gozan de los beneficios de la mayoría de las licencias, porque no se toma en cuenta este sector de la población y sí bien se ha hecho por parte del estado las consideraciones respectivas, las mismas han sido mínimas para igualar las licencias laborales con este sector de trabajadores.

3. Entre el sector público y privado existen diferencias tajantes, el Código de Trabajo establece bases generales para las licencias, pero muchos aspectos son definidos por la práctica administrativa y regido por el derecho público, de esta forma al crear leyes como la del Marco del Empleado Público, se beneficia a los trabajadores de este sector únicamente, pero en cuanto a las licencias laborales en el sector privado, todavía muchas licencias se cumplen por la buena fe del empleador, por mutuo acuerdo entre patrono y trabajador y por las convenciones colectivas, sólo así se ha beneficiado este sector, más no por la creación de nuevas leyes con las que se beneficien todos los trabajadores por igual, son pocas las similitudes encontradas en las licencias otorgadas que en ambos sectores se disfruten de igual forma tanto en el número de días de las licencias como en el tipo de licencia en cada uno.

4. El código de trabajo establece las obligaciones para los empleadores en cuanto al cumplimiento de la ley, si las mismas no se cumplieran se detalla de manera específica las sanciones a las que se somete un empleador si no le otorga la licencia, y se posibilita el derecho de accionar a las personas de ejercer el derecho de denunciar estas faltas con el peso de la ley, sin embargo, todavía existen falencias en el sistema jurídico.

5. Asimismo, se comprueba un otorgamiento disforme en el otorgamiento de licencias entre el sector público y privado y una licencia como la de paternidad en que en un sector se goza de 1 mes de licencia (sector público) y en otro sector (privado) se goza únicamente de 8 días de la misma licencia.

6. Queda claro la desigualdad de la licencia de maternidad entre las parejas heterosexuales, donde la madre tiene 4 meses de licencia y las que disfrutan parejas del mismo sexo, dado que no existe esta licencia, dado que en el caso de pareja mujeres sólo una de las dos puede disfrutar de dicha licencia, más la otra madre no gestante no puede hacerlo, porque la ley no lo permite debido a su inexistencia.

7. Se demostró por medio de jurisprudencia, como madres no gestantes han podido acceder a la licencia de paternidad por medio de acciones de inconstitucionalidad, antes de la nueva reforma, pero luego con la reforma a la ley al artículo 95 del código de trabajo, las parejas homoparentales, la madre tiene derecho a una licencia especial,

que se equipara a una licencia por paternidad, pero no pueden acceder a la licencia de maternidad como la madre gestante.

8. Se logró demostrar también que la legislación costarricense ha presentado avances en las reformas laborales, al crear la licencia de paternidad y la licencia por fallecimiento de un familiar, siendo estas ya existentes en los reglamentos internos de trabajo en el sector público, ahora se aplica en el sector privado.

9. Se puede aseverar que, a pesar de los avances mediante reformas a la ley existentes, aún quedan muchos huecos que llenar y equiparar más ampliamente el Código de Trabajo, primordialmente con los derechos primarios de los trabajadores en el sector privado, ya que los empleados públicos disfrutaban de más licencias y sus plazos más extensos.

10. El derecho comparado funge como instrumento de alto valor de medición de la legislación costarricense, porque se demuestra el poco avance en las leyes de Costa Rica al compararlo con otros países que son potencias mundiales, se demostró como un país como España ha logrado equipar la prestación por nacimiento y cuidados del menor, en un permiso remunerado de 4 meses para ambos padres, resguardando el valor de la familia y los cuidados del menor y los padres, asimismo validando los derechos de las personas del mismo sexo en los grupos de LGTBIQ+, combatiendo la discriminación y estimulando la igualdad de género, debido a que toma en cuenta el

valor de la familia sin distinción de género. Este es un ejemplo a seguir para las futuras reformas de la legislación en Costa Rica.

## **Capítulo VII. Recomendaciones**

Luego de todo el análisis que se realizó en esta investigación en cuanto al otorgamiento de licencias en el sector público y privado, así como los alcances a parejas del mismo sexo, se recomienda lo siguiente:

1. Analizar las diferencias entre ambos sectores (público y privado) para lograr unificar más el Código de Trabajo en las licencias laborales, para que tantos trabajadores de cada sector disfruten por igual de las mismas licencias.
2. A los empleadores que no cumplan con la ley sean sancionados, sobre todo en el sector privado, donde se presentan más casos de personas que se les quebrantan sus derechos laborales.
3. Se debe gestionar nuevas y mejores formas para divulgar las leyes que contienen los derechos de los trabajadores, prestando especial atención para que las personas en el sector privado que carecen de conocimiento de estas leyes puedan ejercer y defender sus derechos.

## Bibliografía consultada

Andrade-Fernández, M., Espinoza-Mora, S., & Ramírez-León, C. (2022, diciembre).

Reflexión del principio de igualdad y no discriminación interdisciplinariamente desde una perspectiva sociológica, filosófica y jurídica. Una mirada hacia algunas problemáticas sociales y el canal de comunicación con la legitimación política. *Revista de la Sala Constitucional* , 124-126.

Ballesteros, C. (2000). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. *Opinión jurídica*, 1.

Barrantes Pereira, R., Brenes Rodríguez, M. A., & Sanabria Hernández, M. (2023).

Legislaciones y políticas públicas de niñez y adolescencia en Costa Rica durante los años de 1989 a 2019. *Estudios*, 46. <https://doi.org/10.15517/re.v0i46.55546>

Bixquert i Grau, A., Cuesta, C., Paredero, I., González, L., Fernández, M., Ventura, M., Rodríguez, M., Gibaja, N., & Sangil, U. (2021). *Experiencia de las mujeres trans en su proceso de transición médica: Investigación sobre la realidad de las mujeres trans en su proceso de transición médica y la visión de las personas expertas*.

Bonilla-Herrera, L. (2006). *Criterio C-166-2006*.

Brewer-Carías, A. (2017). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional. En *Editorial Jurídica Continental* (1.<sup>a</sup> ed., Vol. 1, pp. 45-47).

Canevaro-Montesinos, C. (2019). *Los Principios de Yogyakarta en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos* [Trabajo Académico para optar el título

de Segunda Especialidad en Derecho Internacional Público]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Castellanos Serrano, C., & Carolina Perondi, A. (2022). Presupuestos y legislación con perspectiva de género: educación 0 a 3, permisos por nacimiento, jornadas y condiciones laborales. *Papers. Revista de Sociología*, 107(3).

<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3064>

Castro-García, C., & Pazos-Moran, M. (2016). Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3).

<https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>

Centro de Información Jurídica en Línea. (2014a, agosto 20). Jurisprudencia sobre el Otorgamiento de Licencias y la Continuidad de la Relación Laboral. *Universidad de Costa Rica* .

Centro de Información Jurídica en Línea. (2014b, noviembre 5). Jurisprudencia sobre la Trabajadora Embarazada y el Contrato Laboral por Tiempo Determinado. *Universidad de Costa Rica* , 4-7.

Chaves, J. A. U. (2022). Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso en el Código de Trabajo. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 159.

<https://doi.org/10.15517/rcj.2022.52386>

Código de Trabajo, Pub. L. No. Ley N° 2, Boletín Judicial (1943).

Congreso Nacional del Ecuador. (2012). Código de Trabajo del Ecuador. *Boletín de la Oficina General del Trabajo*, 1(2).

Constitución Política de la República de Costa Rica, Gaceta Oficial 1 (1949).

Convención Colectiva de Trabajo del Ministerio de Educación Pública , Pub. L. No. III

Convención Colectiva de Trabajo, Sitio Oficial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica 1 (2021).

Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), Organización de las Naciones

Unidas (ONU) (1989).

Echeverría-Hine, S. (2019, abril 1). Empleo público versus privado: ¿son realmente diferentes? *Defino Cr.*

Expediente N° 23.715 “Reforma de los incisos b) y c) y del último párrafo del artículo 95 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, y reforma del artículo 41 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 10.159 del 8 de marzo de 2022. Ley para el reconocimiento de la comaternidad”. (8 de febrero de 2018).

Fallis, A. G. (2013). Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

General, A., & Unidas, N. (1948). Declaracion Universal de los Derechos Humanos. *ONU, Iii.*

Harari, I., & Bil, D. (2021). La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. *Opinión Jurídica*, 20(42).

<https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre 2024: RESULTADOS GENERALES*.

Izurrueta, C. (2015). LA REGULACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL ECUADOR. En *Biomass Chem Eng* (Vol. 49, Números 23–6).

La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. (2018). *FORO. Revista de Derecho*.  
<https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>

Landaburo Sánchez, L. (2016). El Estado tiene poder para evitar el femicidio. Entrevista a Ana Carcedo Cabañas. *URVIO - Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 17. <https://doi.org/10.17141/urvio.17.2015.2012>

Ley 2663, Código sustantivo de trabajo, Minsalud (1950).

Ley Marco de Empleo Público , Pub. L. No. Ley N°10159, Diario Oficial La Gaceta (2022).

López Granados, L., Serrano Reynal, A., & Crespo Mora, C. (2018). Inducción de la lactancia sin gestación. *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, 20.

López Hernández, J. (2022). concepto de Estado de derecho en la filosofía jurídica contemporánea. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 17.  
<https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.7545>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2022). Historia. En *Sitio Oficial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica* (pp. 1-3).

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>.

Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1).

<https://doi.org/10.51247/st.v5is1.245>

Naciones, U. (2023). *Igualdad de género | Naciones Unidas*. Nations, United.

Noah Phillips. (2025, febrero 28). *Hito en derechos de las mujeres y la diversidad sexual: Sala Constitucional reconoce derecho a licencias de co-maternidad para parejas homoparentales*. Seminario Universidad .

Organizacion Internacional del Trabajo, 1919. (1919). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919*. OIT.

Pinargote Parrales, G. L., & Alcivar Molina, S. A. (2020). LA FAMILIA EN EL CUIDADO DE LOS ADULTOS MAYORES. *Revista Cognosis*. ISSN 2588-0578, 5. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v5i0.2324>

Procuraduría General de la República. (2006). C-166-2006. En *Sistema Nacional de Legislación Vigente* (pp. 1-5).

<http://www.pgrweb.go.cr/DOCS/Dictámenes/1/P/D/2000-2009/2005-2009/2006/9A708.html>.

Procuraduría General de la República. (2008). C-142-2008. En *Sistema Nacional de Legislación Vigente*.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=15140&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=15140&strTipM=T).

Real Academia Española. (2023). *Real Academia Española: Diccionario de la lengua española*. versión 23.6 en línea.

Redacción, C. de. (2002). Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad. *Revista de Fomento Social*.

<https://doi.org/10.32418/rfs.2002.225.2424>

Sala Constitucional de Costa Rica. (1992). Resolución N° 2005-13205. *Boletín Judicial del Poder Judicial de Costa Rica* , 4, 1-10.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (2005). Resolución N° 2005-00776. *Boletín Judicial del Poder Judicial de Costa Rica* , 1-11.

Salazar-Carvajal, P. (2018). *Diccionario Usual del Poder Judicial - Diccionario - licencia laboral* (Poder Judicial de Costa Rica, Ed.).

<https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/licencia-laboral>

Schroeder Barrantes, A. M., & Sandí Morales, J. A. (2018). La carta pastoral "Justo Salario": el intento de Mons. Thiel por iniciar la Doctrina Social de la Iglesia católica en Costa Rica (1893). *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras*, 23(2). <https://doi.org/10.18273/revanu.v23n2-2018004>

*Sistema Costarricense de Información Jurídica*. (s. f.). Recuperado 14 de abril de 2023, de

[https://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=42751&nValor3=45069&strTipM=TC](https://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=42751&nValor3=45069&strTipM=TC)

Wilson Chen, M. (2022). Teoría general del Estado. *Revista Ratio Legis*, 2(3).

<https://doi.org/10.61311/2953-2965.28>

## **Anexos**

**Anexo 1. Encuesta para Tesis de Licenciatura en Derecho Laboral. Tema: Necesidad de Otorgamiento de Licencias a Personas del Sector Público y Privado y Personas del mismo sexo.**

La siguiente encuesta es para fines académicos, los datos proporcionados sólo se utilizarán con ese fin. Por favor conteste el siguiente cuestionario de acuerdo al sector laboral que usted ocupe, se agradece que lo conteste de forma resumida al explicar cada pregunta. De antemano muchas gracias.

1. ¿A qué tipo de género pertenece usted?

- Mujer
- Hombre

2. ¿A qué sector laboral pertenece?

- Público
- Privado

3. ¿Tiene usted una condición personal de pareja del mismo sexo?

- Sí
- No

4. Conoce usted, ¿cuáles son las licencias laborales a las que tiene derecho, según nuestras leyes? ¿Si su respuesta es afirmativa, explique cuál o cuáles?

5. ¿Tiene usted una situación en la que haya requerido de una licencia laboral sea maternidad, paternidad u otra, sólo diga cual ha sido su necesidad?

6. ¿Cree usted que al otorgar su patrono una licencia laboral que haya necesitado y esta no estaba regulada en la ley, le perjudica o beneficia? ¿Explique brevemente, porqué le perjudica o beneficia?

7. ¿Está de acuerdo en que nuestro sistema jurídico incluya esta licencia y que su patrono cumpla con esta ley?

8. ¿Cómo sugiere usted que se incluya un nuevo tipo de licencia laboral en sistema jurídico?

9. ¿Cuándo ha disfrutado de una licencia laboral, ha sentido que los días otorgados son suficientes o cree que necesita más días? Mencione qué tipo de licencia disfrutó.?

10. ¿Qué opinión tiene cuando se le otorga una licencia laboral, beneficia o recarga el trabajo a sus compañeros?

11. ¿Cómo considera usted que una licencia laboral influye en su entorno familiar y laboral?