

ÁREA DE FORMACIÓN · DERECHO DE FAMILIA

Derecho de Familia para Empresas

Formación práctica para personal no abogado

Situaciones familiares con impacto laboral: cómo actuar correctamente

Lenguaje claro

Enfoque práctico

Aplicación empresarial

Derecho de familia para personas trabajadoras de empresas (no abogadas)

Enfoque práctico para la atención de situaciones familiares con impacto laboral

Duración: xxxx

Población meta: personal de recursos humanos, jefaturas, encargados(as) administrativos(as), bienestar laboral, trabajo social empresarial, salud ocupacional, comités internos y personal de atención a personas trabajadoras.

Modalidad: presencial o virtual sincrónica

Metodología: exposición guiada, análisis de casos reales, ejercicios de identificación de riesgo, resolución de supuestos, discusión grupal y cierre aplicado al contexto empresarial.

1. Justificación del curso

En el ámbito empresarial aparecen con frecuencia situaciones que, aunque nacen en la esfera familiar, repercuten directamente en el trabajo: pensiones alimentarias, notificaciones judiciales, órdenes de retención salarial, medidas de protección por violencia doméstica, conflictos por cuidado de personas menores de edad, ausencias vinculadas con audiencias judiciales, y casos en que una persona trabajadora o su núcleo familiar se encuentra en condición de vulnerabilidad.

El personal no abogado no necesita litigar ni sustituir a un profesional en derecho; necesita, más bien, comprender el marco jurídico básico, detectar riesgos, evitar actuaciones ilegales, canalizar correctamente los casos y proteger a la empresa y a la persona trabajadora con actuaciones oportunas.

2. Objetivo general

Brindar a personas no abogadas conocimientos prácticos y comprensibles sobre instituciones básicas del derecho de familia costarricense, para que puedan identificar situaciones jurídicas frecuentes en el entorno empresarial, actuar correctamente dentro de sus competencias y canalizar adecuadamente los casos.

3. Objetivos específicos

Al finalizar el curso, la persona participante estará en capacidad de:

Reconocer las principales instituciones del derecho de familia con incidencia en el entorno laboral.

Distinguir cuándo un asunto corresponde al Código de Familia, al Código Procesal de Familia, al Código de Niñez y Adolescencia o a la Ley contra la Violencia Doméstica.

Identificar obligaciones empresariales ante retenciones por pensión alimentaria y ante órdenes judiciales.

Detectar señales de violencia doméstica y comprender las medidas de protección judicial.

Aplicar criterios básicos de actuación interna respetando confidencialidad, debida diligencia y no revictimización.

Canalizar adecuadamente situaciones que requieran asesoría legal, intervención institucional o atención urgente.

4. Perfil de salida

La persona participante no litigará ni emitirá criterio jurídico especializado, pero sí podrá:

comprender el lenguaje básico de la materia;

identificar el tipo de problema familiar;
 saber qué puede y qué no puede hacer la empresa;
 manejar documentos judiciales frecuentes;
 remitir correctamente a asesoría legal, recursos humanos o instituciones competentes.

5. Malla temática general

Módulo 1. Introducción al derecho de familia y su impacto en las empresas

Módulo 2. Relaciones familiares, responsabilidad parental, cuidado y comunicación

Módulo 3. Pensiones alimentarias y obligaciones prácticas para patronos

Módulo 4. Niñez y adolescencia: interés superior, protección y deber de reporte

Módulo 5. Violencia doméstica: medidas de protección y abordaje empresarial

Módulo 6. Aspectos procesales básicos del Código Procesal de Familia

Módulo 7. Taller de casos reales y simulación de toma de decisiones

Módulo 8. Protocolo interno empresarial y cierre aplicado

6. Programa detallado por días

Módulo 1. Introducción al derecho de familia y su impacto en las empresas

Duración: xxxxx

Contenidos

Qué es el derecho de familia y por qué importa en el entorno laboral.

Principios rectores:

dignidad humana,

tutela judicial efectiva,

interés superior de la persona menor de edad,

protección de personas en condición de vulnerabilidad.

Diferencia entre:

problema familiar,

conflicto laboral,

situación de riesgo,

asunto judicializado.

Fuentes normativas básicas:

Código de Familia,

Código Procesal de Familia,
Código de Niñez y Adolescencia,
Ley contra la Violencia Doméstica.

Qué puede hacer una empresa y qué excede sus competencias.

Resultado esperado

Que la persona participante entienda el mapa general y ubique el alcance práctico del curso.

Actividad

Ejercicio diagnóstico:

Se presentan 8 situaciones breves y el grupo clasifica si se trata de:

asunto familiar,
violencia doméstica,
niñez y adolescencia,
pensión alimentaria,
situación mixta familia-laboral.

Módulo 2. Relaciones familiares, responsabilidad parental, cuidado y comunicación

Duración: xxxxxx

Contenidos

Concepto de familia desde la práctica judicial.
Matrimonio, unión de hecho y convivencia.
Responsabilidad parental.
Guarda, crianza y educación.
Régimen de comunicación/visitas.
Toma de decisiones sobre personas menores de edad.
Conflictos frecuentes que repercuten en el trabajo:
permisos por emergencias de hijos,
disputas entre progenitores por retiro de menores,
uso indebido de información empresarial para conflictos familiares,
solicitudes de constancias laborales para procesos de familia.

Enfoque empresarial

Cómo responder ante solicitudes de certificaciones o constancias.
Manejo de información sensible.
Riesgos de entregar datos a personas sin legitimación.
Tratamiento neutral de conflictos entre progenitores.

Actividad

Caso práctico 1:

Una trabajadora solicita a RR. HH. una constancia de horario para probar que ella cuida sola a su hijo. Días después, el padre del niño llama a la empresa y pide copia del expediente laboral de la madre para usarlo “en el juicio de custodia”.

Discusión:

¿Qué puede entregar la empresa?

¿A quién?

¿Con qué respaldo?

¿Qué riesgos existen si se comparte información sin orden o autorización?

Módulo 3. Pensiones alimentarias y obligaciones prácticas para patronos

Duración: xxxxxx

Contenidos

Qué comprende el deber alimentario.

Personas beneficiarias.

Fijación, modificación y ejecución de la cuota.

Retención salarial.

Obligaciones de la empresa ante una orden judicial.

Prioridad de atención de los procesos alimentarios.

Consecuencias del incumplimiento patronal.

Apremio corporal: qué es y qué no es.

Derechos de la persona deudora alimentaria previstos en el nuevo sistema.

El Poder Judicial informa que, con el nuevo trámite de pensión alimentaria, la demanda puede presentarse oralmente o por escrito; se cita a audiencia inicial; si no hay conciliación puede dictarse sentencia anticipada con lo pedido; y la persona deudora puede oponerse dentro de cinco días. También indica, entre otros extremos, que la persona deudora puede solicitar rebajo por salario o fuente de ingresos, pago en tractos y, en ciertos supuestos, beneficios vinculados al apremio corporal.

Enfoque empresarial

Cómo leer una orden de retención.

Qué hacer si el salario no alcanza.

Qué hacer si existen varias retenciones.

Manejo de incapacidades, liquidaciones, aguinaldo y extremos laborales frente a alimentos.

Qué no debe hacer el patrono:

ignorar la orden,

negociar informalmente con el trabajador,

retener sumas sin respaldo judicial,

comunicar datos a terceros sin base legal.

Actividad

Caso práctico 2:

Un trabajador comunica que tiene orden de pensión alimentaria, pero pide a planillas que “no hagan el rebajo todavía” porque “ya está arreglando con la ex pareja”. Tres días después llega oficio judicial ordenando retención.

Preguntas guía:

¿Desde cuándo debe actuar la empresa?

¿Puede esperar?

¿Importa el acuerdo verbal entre las partes?

¿Qué debe documentarse?

Actividad de aplicación

Taller de lectura de documento judicial:

Se entrega un modelo de oficio de retención salarial y el grupo identifica:

juzgado emisor,

expediente,

obligado,

monto o fórmula,

plazo de cumplimiento,

apercibimientos.

Módulo 4. Niñez y adolescencia: interés superior, protección y deber de reporte

Duración: xxxxx

Contenidos

Principio del interés superior de la persona menor de edad.

Derecho de protección especial.

Factores de vulnerabilidad.

Indicadores de riesgo que pueden detectarse desde la empresa:

relatos de maltrato,

negligencia grave,

exposición a violencia,

trabajo infantil o explotación.

Rutas de actuación y referencia institucional.

Diferencia entre conflicto parental y situación de riesgo para la persona menor.

Enfoque empresarial

Empresas donde hay contacto con familias: centros educativos privados, comercios, transporte, salud, servicios al público, asociaciones solidaristas, cooperativas.

Qué hacer ante información preocupante brindada por una persona trabajadora.

Documentación mínima.

Protección de la confidencialidad y deber de actuar.

Actividad

Caso práctico 3:

Una colaboradora manifiesta que no puede presentarse con regularidad porque su expareja deja solo al niño de 8 años para “castigarla”. No hay denuncia aún.

Objetivo:

Determinar si se trata solo de un problema familiar o si hay una situación de protección de niñez que amerita canalización urgente.

Módulo 5. Violencia doméstica: medidas de protección y abordaje empresarial

Duración: xxxxx

Contenidos

Concepto jurídico de violencia doméstica.

Sujetos protegidos y relaciones comprendidas.

Tipos de violencia en la dinámica familiar.

Medidas de protección:

prohibición de acercamiento,

salida del agresor del domicilio,

protección policial,

otras medidas urgentes.

Diferencia entre:

violencia doméstica,

acoso laboral,

conflicto de pareja sin violencia acreditada,

hechos eventualmente penales.

Revictimización y manejo institucional adecuado.

Enfoque empresarial

Cuando la violencia doméstica entra al centro de trabajo.

Qué hacer si existe medida de no acercamiento y ambas personas trabajan en la misma empresa.

Manejo de seguridad, accesos, turnos, confidencialidad y apoyo básico.

Límites del patrono: no investigar como tribunal, no forzar conciliaciones, no exponer a la víctima.

Actividad

Caso práctico 4:

Dos personas trabajadoras fueron pareja. Una presenta orden judicial de protección y comunica que la otra la

espera afuera del centro de trabajo.

Discusión guiada:

¿Qué medidas inmediatas puede tomar la empresa?

¿A quién se informa?

¿Cómo se documenta sin revictimizar?

¿Qué coordinación procede con seguridad y jefaturas?

Módulo 6. Aspectos procesales básicos del Código Procesal de Familia

Duración: xxxx

Contenidos

Finalidad del Código Procesal de Familia.

Materias que regula:

familia,

pensiones alimentarias,

violencia doméstica,

niñez y adolescencia.

El Poder Judicial informa expresamente que el Código Procesal de Familia regula los procedimientos de los juzgados que conocen esos procesos.

Tipos de procesos:

resolutivos familiares,

protección cautelar,

petición unilateral,

especiales familiares.

Estructura básica de audiencias.

Conciliación: cuándo procede y cuándo no.

Resoluciones judiciales frecuentes que puede recibir una empresa:

citaciones,

órdenes de retención,

requerimientos de información,

medidas de protección.

Importancia del cumplimiento oportuno de lo ordenado judicialmente.

Enfoque empresarial

Cómo identificar si un documento judicial es auténtico y relevante.

Canal interno para oficios judiciales.

Conservación documental.

Interacción con asesoría legal y con planillas.

Actividad

Caso práctico 5:

La empresa recibe un correo con imagen borrosa de una supuesta medida de protección y una advertencia urgente enviada por una persona trabajadora desde un teléfono personal.

Preguntas guía:

¿Puede actuarse preventivamente?

¿Qué verificación mínima debe hacerse?

¿Qué nivel de respuesta interna es razonable mientras se confirma el documento?

Módulo 7. Taller de casos reales y análisis jurisprudencial

Duración: xxxxxxxx

Sugerimos un taller con cuatro bloques:

Caso A. Pensión alimentaria y deber de cumplimiento inmediato

Tema: retención salarial y actuación patronal.

Aprendizaje: la empresa no sustituye al juzgado ni a las partes; debe cumplir lo ordenado formalmente y documentar.

Caso B. Violencia doméstica y tutela urgente

Tema: medidas de protección.

Aprendizaje: la tutela es urgente y preventiva; el centro de trabajo puede convertirse en espacio de riesgo y debe articular medidas internas de resguardo.

Caso C. Niñez y adolescencia: prioridad de protección

Tema: interés superior de la persona menor de edad.

Aprendizaje: no todo conflicto entre adultos es solo “tema privado”; cuando hay riesgo para personas menores, el enfoque cambia y exige protección reforzada.

Caso D. Guarda, crianza y comunicación

Tema: conflicto parental.

Aprendizaje: la empresa debe ser neutral y no entregar información ni facilitar actuaciones que intensifiquen el litigio sin respaldo legal.

Dinámica del taller

Cada grupo recibe una ficha con:

hechos resumidos,

problema jurídico,

actuación empresarial correcta,

actuación empresarial incorrecta,

pregunta final de decisión.

Módulo 8. Protocolo interno empresarial y cierre

Duración: xxxx

Contenidos

Cómo diseñar una ruta interna mínima.

Responsables:

jefatura,

RR. HH.,

asesoría legal,

seguridad,

salud ocupacional o bienestar.

Mapa básico de actuación:

recepción,

verificación,

documentación,

protección,

canalización,

seguimiento.

Buenas prácticas:

trato digno,

reserva,

no revictimización,

registro objetivo,

actuación oportuna.

Cierre con preguntas y compromisos de implementación.

Producto final del curso

Cada participante o equipo elabora un mini protocolo empresarial de una página para manejo de:

oficios de pensión alimentaria,

medidas de protección por violencia doméstica,

solicitudes de constancias para procesos de familia,

reportes vinculados con riesgo de personas menores de edad.

7. Estrategia metodológica sugerida

Técnicas de enseñanza

exposición dialogada;

estudio de casos;

análisis guiado de documentos judiciales;
simulación de respuestas empresariales;
trabajo colaborativo;
preguntas de verificación;
evaluación final aplicada.

Recursos didácticos

presentación en diapositivas;
fichas de casos;
extractos normativos simplificados;
glosario básico;
modelos de oficios y constancias;
cuadro comparativo de competencias.

8. Evaluación sugerida

Diagnóstica

Breve sondeo inicial sobre conocimientos previos.

Formativa

Participación en discusión de casos y resolución de ejercicios.

Sumativa

Entrega de:
análisis de un caso práctico, o
mini protocolo interno de actuación.

CONTENIDO 1. ¿Qué debe saber una empresa sobre derecho de familia?

La empresa no resuelve litigios familiares, pero sí se ve afectada por ellos. En la práctica, recibe oficios judiciales, ejecuta rebajos salariales, atiende ausencias vinculadas con audiencias o emergencias familiares, y puede conocer situaciones de violencia o riesgo para personas menores de edad.

Desde la entrada en vigencia del Código Procesal de Familia el 1 de octubre de 2024, los procesos familiares tienen una lógica más oral, concentrada y de tutela más ágil, con incidencia directa en cómo instituciones y patronos deben responder a órdenes judiciales. El Poder Judicial describe, entre otros, procesos resolutivos familiares, de protección cautelar, de petición unilateral y especiales familiares.

Idea clave para no abogados

El objetivo no es “aprender derecho para litigar”, sino aprender a no equivocarse cuando un problema familiar toca la gestión empresarial.

CONTENIDO 2. Relaciones familiares, personas menores de edad y neutralidad empresarial

Cuando la empresa recibe solicitudes relacionadas con hijos, exparejas o disputas familiares, debe actuar con neutralidad. Eso implica no tomar partido, no entregar información sensible a terceros sin legitimación y no validar versiones de hecho como si fuera autoridad judicial.

Ejemplo práctico

Una madre pide certificado de salario para un juicio de alimentos. Eso, en principio, puede canalizarse con el consentimiento y por el conducto regular.

Otra cosa distinta es que la expareja pida acceso al expediente laboral, evaluaciones, dirección o datos privados. Eso no debe suministrarse por simple solicitud informal.

Regla de oro

Información laboral sensible solo con autorización válida, orden judicial o canal institucional legítimo.

CONTENIDO 3. Pensión alimentaria: lo que más frecuentemente afecta a las empresas

Este suele ser el tema de mayor incidencia práctica en patronos.

El sitio oficial del Poder Judicial sobre la reforma procesal de familia explica que el nuevo trámite de fijación de cuota alimentaria contempla audiencia inicial, posibilidad de conciliación y, de no lograrse, incluso una sentencia anticipada con posibilidad posterior de oposición dentro de cinco días. También indica que la persona deudora puede solicitar determinadas modalidades de cumplimiento o facilidades dentro de los márgenes legales.

Qué debe saber RR. HH. o planillas

La orden judicial de rebajo no es opcional.

El patrono no puede decidir por sí mismo si rebaja o no rebaja.

Tampoco puede sustituir el monto judicial por un acuerdo verbal entre las partes.

Toda actuación debe quedar documentada.

Supuesto práctico

“Don José dice que ya arregló con su expareja y pide que no se le retenga”.

Respuesta correcta: mientras exista orden judicial vigente, la empresa debe atenerse a ella.

CONTENIDO 4. Niñez y adolescencia: cuándo un hecho deja de ser “privado”

No todo conflicto familiar requiere intervención empresarial. Pero cuando aparecen indicadores de riesgo hacia una persona menor de edad, deja de ser un mero asunto privado y entra en lógica de protección reforzada.

Señales de alerta

abandono o descuido grave;

exposición habitual a violencia en el hogar;

amenazas relacionadas con hijos;
 impedimentos arbitrarios de acceso a salud o educación;
 uso instrumental de personas menores en conflictos entre adultos.

Aplicación práctica

La empresa no investiga judicialmente. Sin embargo, sí debe:
 escuchar de forma respetuosa;
 registrar objetivamente lo informado;
 activar canalización interna;
 referir cuando el caso lo amerite.

CONTENIDO 5. Violencia doméstica y medidas de protección

La materia de violencia doméstica tiene un claro componente de urgencia. El objetivo de la medida no es castigar en sede punitiva, sino proteger de manera inmediata a la persona en riesgo.

En Nexus constan resoluciones en materia de Tribunal de Familia – Violencia Doméstica y también resoluciones relacionadas de Sala Segunda, lo que confirma la utilidad de trabajar jurisprudencia real para efectos didácticos y de sensibilización aplicada.

En el contexto laboral

Puede ocurrir que:
 la persona agresora busque a la víctima en el trabajo;
 ambas personas trabajen en la misma empresa;
 haya llamadas, mensajes o presencia en accesos;
 exista medida judicial de no acercamiento.

Qué debe hacer la empresa

tomar seriamente la situación;
 verificar y documentar;
 coordinar con seguridad y RR. HH.;
 ajustar accesos, ingresos, turnos o espacios cuando resulte razonable;
 evitar exponer a la víctima a narraciones repetidas o contactos innecesarios.

CONTENIDO 6. Aspectos procesales básicos que una persona no abogada sí debe conocer

El Código Procesal de Familia no está dirigido solo a litigantes; sus efectos alcanzan a quienes interactúan con el sistema judicial desde instituciones y empresas.

Nociones mínimas útiles

qué es una audiencia;
 qué es una medida cautelar o de protección;

qué es una orden judicial de cumplimiento inmediato;
 qué es una citación;
 qué es una certificación o requerimiento de información;
 cómo identificar juzgado, expediente, partes y mandato.

Utilidad práctica

Muchas fallas empresariales no provienen de mala fe, sino de no saber leer correctamente un oficio judicial.

9. Casos interactivos listos para usar en clase

Caso 1. Rebajo salarial por alimentos

Hechos: llega oficio judicial de retención. El trabajador pide esperar una semana.

Pregunta al grupo: ¿puede la empresa diferir el cumplimiento?

Respuesta esperada: no corresponde supeditar el cumplimiento a la voluntad del obligado; debe actuarse conforme a la orden judicial.

Caso 2. Expareja pide datos laborales

Hechos: un tercero dice necesitar información para juicio de custodia.

Pregunta: ¿puede entregarse?

Respuesta esperada: no, salvo base jurídica suficiente, autorización válida o requerimiento judicial.

Caso 3. Riesgo para persona menor

Hechos: trabajadora informa que su hijo queda solo reiteradamente por represalia de la expareja.

Pregunta: ¿es solo conflicto entre adultos?

Respuesta esperada: no necesariamente; puede haber situación de riesgo que amerite canalización.

Caso 4. Medida de protección y centro de trabajo

Hechos: colaboradora aporta orden de no acercamiento. El presunto agresor la espera en la salida.

Pregunta: ¿qué acciones mínimas son razonables?

Respuesta esperada: activar protocolo interno, resguardo, seguridad, registro y coordinación, sin revictimización.

Caso 5. Documento judicial dudoso

Hechos: llega foto informal de una medida por mensajería.

Pregunta: ¿la empresa debe ignorarlo hasta tener original?

Respuesta esperada: no debe ignorarlo ciegamente; procede una respuesta preventiva razonable y verificación inmediata por canales formales.

Formación que se adapta a su organización

Convirtamos sus necesidades en una solución de aprendizaje.

aprendeonlinea.cr/empresas/