ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA INCORPORAR LA LICENCIA DE PATERNIDAD

GERARDO FABRICIO ALVARADO MUÑOZ
DIPUTADO

EXPEDIENTE N.º 20.670

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA INCORPORAR LA LICENCIA DE PATERNIDAD

Expediente N.º 20.670

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La Convención sobre los derechos del niño, aprobada por la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificada por Costa Rica mediante Ley N.º 7184, de 09 de agosto de 1990, señala en su artículo 18, inciso 1): *"Los Estados Partes podrán 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. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales, la responsabilidad primordial de la crianza y desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño."*

Aunque nuestro país ratificó ese instrumento jurídico con el que adquiere obligaciones categóricas en cuanto a la protección y promoción de un desarrollo integral de la niñez, falta incorporar a nuestro Código de Trabajo un tema que en criterio de este diputado es de suma importancia y es el relativo a la licencia de paternidad. Distintos medios de comunicación nacional han publicado artículos sobre ello, consignando:

> *A la noticia de ser padre en Costa Rica le acompañan un máximo, en el mejor de los casos, de cinco días de dispensa laboral. Una firma como Scotiabank Costa Rica, uno de los 25 mejores lugares para trabajar de América Latina en el 2015 según el ranking de la empresa Great Place to Work, otorga al padre la licencia máxima de una semana. En cambio a nivel mundial, las empresas empiezan a ofrecer más tiempo a los nuevos padres. Por ejemplo, en noviembre del 2016 Spotify, la aplicación de música en línea anunció que expandirá sus beneficios parentales para hombres y mujeres a seis meses de licencia. La situación de los nuevos padres varía en el globo. Al menos 79 de 167 países investigados por la Organización Mundial del Trabajo en 2014 cuentan con provisiones sobre licencias o permiso de paternidad en sus legislaciones. La extensión de la licencia varía de un día en Túnez hasta 54 días laborales en Eslovenia y Filandia, siendo las economías desarrolladas las que otorgan más de dos semanas.* [1]

[1] Rodríguez, A. "Voy a ser papá: ¿me lo reconoce mi lugar de trabajo? En formato digital periódico El Financiero, San José, 16 de mayo 2017 http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Voy-papa-reconoce-lugar-trabajo_0_866913304.html .

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 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.

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.

En relación con el derecho a conciliar la vida laboral o profesional y los derechos de la vida familiar, la Procuraduría General de la República con ocasión de una consulta planteada por la Dirección General del Archivo Nacional emitió su criterio refiriendo lo siguiente:

> *(…)*
> *Para lograr de algún modo la equidad laboral entre hombres y mujeres, es fundamental que la gestación y crianza de los hijos sean una responsabilidad compartida entre ellos e incluso por toda la sociedad. Es así como en los tiempos actuales, tanto el hombre como la mujer - pero especialmente esta última -, tienen que hacer frente a la tarea de conciliar sus vidas profesionales con sus funciones familiares. Y casualmente en ese contexto las diversas licencias o permisos parentales -incluidas las excedencias, así como las reducciones de jornada y otras previsiones propias de la flexibilización laboral- se consideran en varios ordenamientos jurídicos como un medio para ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres con vistas a combinar equilibradamente su paternidad o maternidad -incluida en ellas la crianza de los hijos- con la vida laboral o profesional.* [2]

[2] Procuraduría General de la República (2006). Dictamen N.º 166, de 26 de abril. San José, Costa Rica.

A nivel internacional se han realizado reformas legales relativas a este tipo de licencias, por ejemplo en España mediante ley se estipula el permiso de paternidad por un período de cuatro semanas para el cuido de hijos en casos de nacimiento, adopción o acogida. Esa ley fue el resultado de un consenso social con el objetivo de conciliar la vida familiar con la laboral, así como promover el reparto equitativo de las tareas. Los congresistas que apoyaron la ley manifestaron que con su aprobación se allanaría el camino a un trato más justo en el entorno empresarial para las mujeres reduciendo la discriminación. [3]

En igual sentido, encontramos que en Colombia se aprobó en enero del presente año la licencia de maternidad, la cual, contempla una licencia remunerada de paternidad por el período de ocho días opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, estableciendo una serie de requisitos para el disfrute de esta.[4]

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares –pendiente de ratificación en la Asamblea Legislativa- que busca garantizar que todo hombre y toda mujer tengan posibilidad de llevar a cabo plenamente sus funciones en la vida social, económica, pública y familiar. En su artículo 3 se establece:

> *Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*[5]

A través de esta propuesta de reforma al artículo 95 del Código de Trabajo se busca incorporar la licencia de paternidad por un período de cinco días contados a partir del nacimiento o adopción del menor. Asimismo, se plantea que en caso de fallecimiento de la madre se traslade el disfrute de la licencia con todos sus efectos al padre que engendra. A mi juicio una situación tan especial requiere una solución legislativa en beneficio de la persona menor de edad, por ello la reforma permitiría que el disfrute de la licencia sea por los días restantes para que se completen los tres meses que indica la ley, los cuales correrán desde el día posterior a la muerte de la madre.

En la actualidad, cuando se presenta la muerte de la madre la respuesta de la seguridad social ha sido otorgar al padre una incapacidad, pero las normas que

---

[3] Ley 39/1999 BOE 21568 de 6 de noviembre de 1999, “Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Gobierno de España.

[4] Ley 1822 del 4 de enero 2017 “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones”. República de Colombia, Gobierno Nacional.

[5] Conferencia Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”, número 156 adoptado en Ginebra en junio de 1981.

rigen tales figuras son diferentes. En el caso de la incapacidad sus efectos son en términos económicos menos favorables, en comparación a la licencia de maternidad. Como consecuencia de ello, en octubre del año 2016, un padre interpuso un recurso de amparo ante la Sala Constitucional debido a que su esposa había fallecido y la Caja Costarricense de Seguro Social le había concedido una incapacidad con el pago del 60% del salario, el recurso fue declarado con lugar. En el comunicado de prensa del Tribunal Constitucional se resumen los argumentos en que se fundamentó la Sala, destacan:

> *Principios del Interés Superior del Menor y de Equidad, resulta constitucionalmente obligatorio interpretar la normativa a fin de procurar aquella solución que más beneficie a la persona menor de edad (…) la Sala estimó que el papá tiene derecho a disfrutar de una licencia en los mismos términos que lo hubiera hecho la madre de no haber fallecido, toda vez que durante el periodo de protección, en este caso tres meses después del parto, la recién nacida requiere que su padre disponga del mencionado beneficio para poder satisfacer las necesidades del menor, lo que resulta indispensable dado que el hogar perdió los ingresos de la madre fallecida, En el caso concreto, se trata de una madre que muere en el parto, dejando al recién nacido solo con el cuido de su padre. Ante tal situación, la Sala estimó que el papá tiene derecho a disfrutar de una licencia en los mismos términos que lo hubiera hecho la madre de no haber fallecido, toda vez que durante el periodo de protección, en este caso tres meses después del parto, la recién nacida requiere que su padre disponga del mencionado beneficio para poder satisfacer las necesidades del menor, lo que resulta indispensable dado que el hogar perdió los ingresos de la madre fallecida.* [6]

De dicha comunicación resalta la necesidad de resguardar, proteger y garantizar el interés de la persona menor de edad. Considero que esta reforma constituye un avance al introducir una reforma legal cuyo objetivo es que se acoja de manera expresa en nuestra legislación laboral la licencia de paternidad, y con ello se evitaría que los futuros padres de personas menores de edad que enfrenten un lamentable suceso, como lo es la muerte de la madre en el parto o posterior a él, tengan que acudir ante el órgano jurisdiccional o enfrentar engorrosos trámites en la Caja Costarricense de Seguro Social y en sus trabajos, con el objeto de hacer efectivos los derechos derivados de la paternidad.

Para finalizar, resulta de utilidad mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos en su más reciente boletín “Mortalidad materna y su evolución reciente”, señala que nuestro país en los últimos 16 años ha implementado mecanismos

---

[6] Corte Suprema de Justicia (2016) Comunicado de prensa: Sala Constitucional otorga una licencia a padre de una menor recién nacida, en los mismos términos que se le hubiera otorgado a la madre que falleció durante el parto. San José: CSJ. Disponible en: http://sitios.poder-judicial.go.cr/salaconstitucional/comunicados/COMUNICADOS%202016/SC-CP-29-16.htm, consultado el 19/10/16. (El subrayado es nuestro)

permanentes de análisis y evaluación de la mortalidad materna. De los datos recolectados por el INEC destaca que tanto en el 2014 como en el 2015 fallecieron tres mujeres por cada diez mil nacimientos.[7] En definitiva, estas cifras reflejan cuan buenos son los indicadores de salud en nuestra población, por lo que la cantidad de padres que podrían solicitar les sea concedido el período restante de la licencia por muerte de la madre no representará para la Caja Costarricense de Seguro Social ni para los patronos públicos o privados una cifra preocupante de trabajadores acogiéndose a esta figura, en suma esta reforma debe verse como un avance de cara a garantizar los derechos de tan importante sector de la población como son nuestros niños.

Con fundamento en las consideraciones expuestas someto a la consideración de las señoras y los señores diputados el presente proyecto de ley.

[7] Instituto Nacional de Estadística y Censos, Boletín “Mortalidad materna y su evolución reciente 2015”, **www.inec.go.cr**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA INCORPORAR LA LICENCIA DE PATERNIDAD

ARTÍCULO 1- Se reforma el artículo 95 de la Ley N.° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, para que en adelante se lea:

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.

En los supuestos regulados en este artículo, tanto al trabajador que engendre como al trabajador que adopte a una persona menor de edad, se le concederá una licencia de paternidad por nacimiento o adopción de cinco días hábiles con goce de salario, que iniciarán el día inmediato siguiente al día del nacimiento o de la entrega del adoptado, sin perjuicio de que el patrono le conceda beneficios adicionales.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el riesgo de maternidad. Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y el trabajador, lo cubrirán por partes iguales la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono, la trabajadora y el trabajador deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono deberán ser cancelados por él en su totalidad.

La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

En razón del interés superior de la persona menor de edad si durante el periodo de tres meses posteriores al parto o adopción aconteciere el fallecimiento de la madre, el padre ejercerá los derechos equivalentes a la licencia de maternidad y el plazo se computará a partir del día siguiente al fatal suceso. Para ejercer el derecho a la licencia de paternidad por fallecimiento de la madre, el padre deberá presentar las certificaciones de defunción de la madre y de nacimiento de la persona menor de edad, ambas extendidas por el Registro Civil.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.

Rige a partir de su publicación.

Gerardo Fabricio Alvarado Muñoz
Diputado

8 de febrero de 2018

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de forma en el Departamento de Servicios Parlamentarios.