

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA  
REPÚBLICA DE COSTA RICA**

**PROYECTO DE LEY**

**REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2, DE  
27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, PARA LA CREACIÓN  
DE LA LICENCIA REMUNERADA POR PATERNIDAD**

**ALEXANDER MORA MORA  
DIPUTADO**

**EXPEDIENTE N.º 16.614**

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS  
PARLAMENTARIOS**

## PROYECTO DE LEY

### REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, PARA LA CREACIÓN DE LA LICENCIA REMUNERADA POR PATERNIDAD

Expediente N.º 16.614

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Siguiendo la tendencia internacional y sopesando el interés superior del menor, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo el derecho de la madre de gozar obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, en los siguientes términos:

#### **“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.***

***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 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 y la trabajadora 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.***

***La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo 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.”***

Sin embargo, a la responsabilidad del rol paterno no se le ha dado el contenido y el tratamiento legislativo necesario que resguarde el mejor y mayor interés del hijo por nacer en su proceso de gestación dentro del vientre materno y sus primeros días y semanas fuera de él.

En este sentido es importante comprender que la paternidad es tanto un concepto biológico como un concepto jurídico. Desde un punto de vista biológico, la paternidad es la relación que existe entre un padre (entendiendo por tal al progenitor masculino) y sus hijos. Normalmente, nos referimos en este concepto a hijos biológicos. Desde un punto de vista jurídico, la paternidad es sinónimo de filiación y lleva aparejada la patria potestad y puede ser tanto natural como jurídica (adopción). De allí que la misma deba ejercerse en forma responsable.

De allí que la esposa de Tony Blair dijo años atrás, presionando públicamente para que el primer ministro inglés tomara dos semanas de licencia remunerada por paternidad cuando nació su cuarto hijo, blanqueando las nuevas formas de ejercer la paternidad:

***“Es hora de que los hombres comiencen a desafiar en su lugar de trabajo la idea de que el crecimiento de los chicos no tiene nada que ver con ellos”.***

Y agregó, y su reclamo se amplificó al mundo:

***“Acá, el atraso legislativo es evidente.”***

Parece auspicioso que las políticas públicas estimulen el ejercicio de la parentalidad sin asignarlo, de modo exclusivo, a la figura de la madre biológica. Padres y madres, ya sean biológicos o por adopción, son quienes proveen a los niños de cuidados primarios. El proceso de humanización del infante se realiza al interior de un vínculo con quienes lo asisten en su desamparo inicial.

La salud mental de las generaciones presentes y futuras depende de que dispongan de la nutrición emocional que deriva de las relaciones de intimidad.

Demás está resaltar que no hay sensación socio-emocional semejante a la del instinto maternal. Sin embargo, el apoyo paterno, en calidad y en cantidad, que pueda legalmente brindar el padre a su hijo por nacer y recién nacido y a la madre en período de gestación y post-parto es de invaluable importancia, por lo que es adecuado, oportuno y necesario en este sentido estimular que la red familiar en su conjunto se haga cargo de atender al recién nacido y a la madre en los últimos días de gestación y en el período post-parto, etapa en que se encuentra en plena recuperación y conocidamente susceptible emocionalmente.

Así como las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo remunerado, los varones pueden y deben cooperar con la atención de los niños y del hogar. Existen estudios que demuestran los beneficios de contar con la atención de ambos padres cuando esto es posible.

Además de ser la paternidad el establecimiento legal de la relación de parentesco entre el padre y el niño para niños nacidos o por nacer, siendo que se establece el nombre del padre en el certificado de nacimiento y el primer apellido del menor, y que el papá tiene todos los derechos y responsabilidades paternales, es también importante que los padres se motiven estableciéndose la licencia remunerada por paternidad por muchas razones, entre ellas las siguientes:

- Lazos familiares: como va creciendo el niño en el vientre materno y sus primeros días y semanas fuera de él, va conociendo además de su madre a su padre, sintiéndose la madre apoyada en el cuidado del resto de los niños y demás quehaceres del hogar, relacionados con la ropa, la comida y principalmente ir sembrando en el recién nacido el sentimiento de pertenecer a una familia.
- Siendo que con la licencia remunerada por paternidad se daría la posibilidad que el padre apoye a la madre de sus hijos, se traduciría en beneficios económicos dado que se ahorrarían recursos al no tener que contratar a una tercera persona para dicho fin.
- Bastamente probado está que establecer la licencia remunerada por paternidad tiene efectos psicológicos positivos, dado que permite crear y mantener además de lazos legales con otro individuo, lazos emocionales permanentes y muy importantes para el desarrollo cognoscitivo y socio-emocional del niño. Ello puede generar un sentimiento de orgullo y responsabilidad para el padre y puede dar al niño un alto nivel de auto-estima y amor propio. Todos los niños se benefician del auto estima ganado por el amor y la atención. El establecimiento de la licencia remunerada por paternidad aumenta la oportunidad de que su niño conozca a su padre, y a los miembros de la familia del padre. Ya abundantemente regulado está que el padre tiene la obligación legal de ayudar a pagar por el costo de criar al niño, pero legalmente nada se ha hecho en regular el apoyo psicológico y emocional al niño y a la madre.

Por lo que en aras del interés superior del menor constitucionalmente consagrado y la ratificación de diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los niños como la Declaración de los derechos del niño y la Convención sobre los derechos del niño, y siguiendo la tendencia internacional, como la de Francia, Reino Unido, Dinamarca, Bélgica y Suecia, donde los hombres tienen dos semanas de licencia remunerada por paternidad; en Portugal, Hungría y Brasil, en donde los hombres tienen 5 días corridos; en España, donde los hombres tienen 48 horas; y en Chile, en donde los hombres tienen un día y dado que en todos los países citados se encuentra como derecho legalmente consagrado y protegido, de la misma manera se hace necesario y oportuno, que en nuestro país se tutele este derecho a nivel legal y no con el tratamiento reglamentista y excepcional que se le da en ciertos sectores patronales, siendo de allí pertinente una reforma en este sentido.

Es en este sentido que como diputado, hombre y padre de familia llamo a la conciencia de ustedes señoras y señores diputados, pero aun más los insto a escuchar el llamado de las presentes y futuras generaciones de infantes para una reforma del artículo 95 del Código de Trabajo, la cual propicie la responsabilidad compartida de la madre y el padre en el cuidado y atención de los hijos por nacer y recién nacidos.

So pena de rezagos de una cultura machista de una parte de la población que ha incidido en que no se haya avanzado tan rápidamente en el cumplimiento de la responsabilidad de atención práctica a la prole, desde el punto de vista económico, tampoco existe un amparo legal que permita al padre acogerse a una licencia remunerada por paternidad retribuida para cuidar a su descendiente, de allí la necesidad de la presente reforma.

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, respetuosamente someto a la consideración de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2, DE  
27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS, PARA LA CREACIÓN  
DE LA LICENCIA REMUNERADA POR PATERNIDAD**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Refórmase el artículo 95 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

**“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. Asimismo el padre gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por paternidad, durante los 15 días naturales anteriores al parto de la madre de su hijo, y el primer mes posterior a él.

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 del trabajador y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono respectivo. 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 remunerada por maternidad de tres meses, asimismo el trabajador que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia remunerada por paternidad de un mes, para que tengan un período de adaptación. En casos de adopción, ambas licencias iniciarán el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia remunerada, la adoptante y el adoptante deberán 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.

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. Por su parte, el trabajador padre del niño por nacer adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto de la madre de su hijo 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.

Alexander Mora Mora  
**DIPUTADO**

**12 de abril de 2007.**

**NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.**