

# **La reforma del código de trabajo y sus novedades con respecto a la licencia de paternidad y maternidad**

*The Labor Reform Code and its Novelities Regarding Paternity Leave*

**Valery Alfaro Ulate<sup>1</sup>**

## **Resumen**

A partir del 3 de junio del 2022 en Costa Rica hubo una serie de reformas al Código de Trabajo, las mismas presentan licencias novedosas que establecen los derechos del trabajador y los deberes del patrono en cuanto a la aplicación de estas. Sin embargo, la licencia de paternidad ha sido la que presentó mayor impacto, dado que, le proporciona al padre la posibilidad de compartir tiempo con la persona recién nacida logrando asemejarse en parte a la licencia por maternidad.

Con el mismo código se crea un fuero de protección para los trabajadores, con lo que se determina cuales van a ser las sanciones por incumplimiento de las partes. El propósito de este artículo académico es informar tanto a las personas trabajadoras como a los patronos sobre los cambios realizados, para que de este modo puedan gozar de sus beneficios y estar al tanto del proceso que se debe llevar para hacer uso de la licencia por muerte de la madre, licencia por adopción y licencia de paternidad. En el mismo, se hace un enfoque desde la reseña histórica hasta las sanciones patronales por incumplimiento.

---

<sup>1</sup> Estudiante de Licenciatura en Derecho, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, valfarou914@ulacit.ed.cr

## **Abstract**

As of the third of June 2022, there have been a series of reforms to the Labour Code in Costa Rica. They present new leaves of absence that establish the rights of the workers and the duties of the employer in terms of their application. However, the "paternity leave" has had the greatest impact, since it provides the father with the possibility of sharing time with the newborn child, which is somewhat similar to maternity leave.

The same code also creates protection for the workers and determines the sanctions for non-compliance of the parties. The purpose of this academic article is to inform both workers and employers about the changes made so that they can enjoy their benefits and be aware of the process that must be followed in order to make use of parental leave, adoption leave and paternity leave. It covers everything from the historical overview to employer sanctions for non-compliance.

## **Palabras clave**

Licencia, paternidad, novedad, reforma, maternidad, fuero de protección.

## **Keywords**

License, parternity, novelty, reform, maternity, protection jurisdiction.

## **Introducción**

Dentro del ordenamiento jurídico costarricense siempre se ha observado la expresión sobre el cuidado como un buen padre de familia, de hecho, son varios los artículos del Código Civil que hacen referencia a este principio, pero ¿dónde está el cuidado como un buen padre de familia en los primeros días del nacimiento de una persona? Durante muchas décadas se ha observado cómo las madres han obtenido un tiempo previo y post nacimiento para cuidar al bebé, esto excluyendo completamente la figura paternal; no es hasta el 3 de junio del año 2022 que entra una reforma bastante revolucionaria en relación con el tema de licencia de paternidad.

En la presente investigación se pretende realizar un estudio sobre la Reforma del Código Trabajo y de este modo, promulgar y sustraer del desconocimiento a muchas personas trabajadoras, por una parte, con la implementación de la licencia de paternidad que les permite a los trabajadores que se convierten en padres de familia, gozar de una licencia remunerada que les reconozca los primeros días con la el recién nacido.

Por otro lado, se añadieron cambios importantes en la licencia de maternidad, pues en el caso de la trabajadora tiene dos opciones, optar por la reinstalación o dar por terminado el contrato con responsabilidad patronal, así mismo, proporcionan más garantías en lo que respecta a la muerte materna durante el parto o en el periodo durante la licencia; a su vez, al entrar en vigencia se puede entender con más claridad el procedimiento a la hora de solicitar un certificado de embarazo en la que trae consigo prohibiciones puntuales como el solicitar una prueba de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo. Otro aspecto relevante que se tratará es

la licencia por adopción, que puede ser individual o conjunta, esto dependerá de las personas adoptantes.

### **Breve reseña histórica**

Según Brenes (2002), “la historia del derecho adquiere gran importancia, ya que la explicación y configuración del derecho actual es difícil lograrla sin conocer a fondo el derecho del pasado, que ha sido gestor y fundamento del presente” (p. 10). Con respecto a este pensamiento, es que se debe iniciar con el apartado histórico, con el fin de entender lo que, hasta ahora, ha evolucionado el derecho, en específico en el campo de derecho laboral y con especial énfasis en la licencia de paternidad.

Al señalar un recorrido histórico previo a lo que se conoce hoy como “licencia de paternidad”, esta figura ha resultado ser un impacto entre la doctrina por su modernidad en la estructura jurídica laboral. García (2014) (como se citó en Chronholm, 2009) afirma lo siguiente “el primer país, que realizó una manifestación sobre esta figura es Suecia en 1974, el mismo comienza a discutir la corresponsabilidad en las tareas de crianza de los menores” (p. 1).

Como resultado de estas iniciativas, surge lo que se denomina como “permiso parental”. Esta consiste en una cantidad de meses disponibles para ambos, tanto madre como padre, tiempo que pueden distribuir como deseen y radica en el establecimiento de seis meses de disfrute, después del nacimiento del menor (posparto).

Posterior a eso, de acuerdo con García Escalante (2014), a Suecia le siguieron los países nórdicos en 1977, y aunque por primera vez los varones gozaban del privilegio de la licencia y poseían el acceso legal al permiso, la tasa de uso fue muy baja por la falta de incentivos y costumbre. En lo que respecta a América Latina,

realizando una síntesis de derecho comparado, el pionero de la licencia de paternidad es Venezuela, dado que el 20 de septiembre del 2007 fue publicada en la Gaceta Oficial N 38.773 la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad; y más específico, dentro del artículo 9 se aplica por primera vez la licencia de paternidad.

Seguidamente, en España, mediante la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, se habla de una figura importante que es la promoción de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, esta ley trajo consigo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando de este modo un nuevo paso en el camino de la igualdad entre hombres y mujeres. Dicha norma, como afirma la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (2016), trata también de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que esto afecte el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

### **Antecedentes de la licencia de paternidad en Costa Rica**

Costa Rica ha traído una serie de novedades y reformas a la regulación en torno al Código de trabajo. Dada esta razón, un antecedente sobre la licencia se puede encontrar en el (Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, 1954) en su Título VII denominado “Derechos y deberes” el cual tácitamente expone: “También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función parental” (artículo 33). El derecho al que se refiere el apartado anterior es a una licencia ocasional con goce de sueldo, este va a ser el único artículo de ordenamiento que presenta cierta similitud con la licencia de paternidad.

En lo que corresponde al sector público existen identidades que bajo reglamentación autónoma realizaron un disfrute de la figura recalcada como el Ministerio de Economía, Industria y Comercio con el Reglamento de Servicio en su artículo 17, el que enuncia que se va regir bajo el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil de 1954, lo que le habilita la posibilidad de gozar del derecho; el Tribunal Supremo de Elecciones, por su parte también crea un Reglamento Autónomo de Servicios, el artículo 32 en el que se concederá una licencia con goce de salario de una semana al servidor padre por nacimiento o adopción de hijo o hija, sin embargo, incluye una característica diferenciadora en cuestión de plazo, dado que, durante las cuatro semanas posteriores podrá gozar de un día de licencia a la semana que se otorga mediante la coordinación con su superior inmediato. Ahora bien, García (2014) expone lo siguiente:

El Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Hacienda donde en su artículo 56 se remite al artículo 33 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil y finalmente el 23 de mayo del 2013, mediante el decreto DRH-8271-2013-DIR para todos aquellos trabajadores pertenecientes a la Convención Colectiva de Trabajo entre el Ministerio de la Educación Costarricense (SEC) y el Sindicato de Trabajadores de Comedores Escolares y Afines (SITRACOME) misma que fuere homologada por resolución DRT-176-2013 del 17 de mayo de 2013, se genera el artículo 37 éste da a cada padre una Licencia de Paternidad que durará un mes (p. 3).

Estos son ejemplos de cómo la figura de licencia de paternidad se fue introduciendo en el ordenamiento jurídico costarricense, lastimosamente solo se

aplicó para las instituciones públicas, lo que causó un gran descontento en el sector privado por no tener la posibilidad de gozar de la licencia. Cabe destacar que, en Costa Rica, de acuerdo con García (2014),

La única empresa que se pudo detectar como promotora de este derecho de otorgamiento de una licencia por paternidad desde el 17 de junio del 2010, como parte de sus políticas de vida en equilibrio, fue el Banco Scotiabank. Fuera de ellos se comprende que quedará a criterio de cada patrono si asigna o no unos días de licencia a sus trabajadores que recién se convierten en padres. (p. 3)

La figura de la licencia de paternidad no proviene del derecho costarricense, se utilizó primeramente en otros países, fue hasta después que se puso en práctica en Costa Rica, debido a que, se acopla al ordenamiento jurídico y colabora en la búsqueda de mejores garantías. Entonces, la creación y la aplicación de la figura en otros países, sucedió en 1974 y el ordenamiento costarricense la aprobó hasta hace unos años atrás, esto porque dentro de la cultura siempre se han asimilado ciertos roles donde la mamá se encarga del recién nacido y el papá trabaja.

### **Metodología**

El enfoque que se le dará a este artículo será cualitativo, pues según el análisis de la metodología investigativa es el que mejor se adapta y a la vez, la definición que se tomará es la que proporciona Álvarez *et al.* (s. f),

La investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de

comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno; la perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos.

Los citados autores, expresan que el término cualitativo tiene mayor énfasis y relevancia en los procesos y en los significados que no son medidos en términos de cantidad, intensidad o frecuencia. En el caso de los investigadores cualitativos enfatizan la naturaleza de la realidad construida socialmente, la íntima relación que debe existir entre el investigador y lo que se investiga y las restricciones o bloqueos situacionales que modelan la búsqueda, pretenden así dar respuesta a situaciones con el énfasis que se crea en la experiencia social y cómo le da significado.

En cuanto a la validez y la confiabilidad, en la investigación cualitativa se buscan mediante el proceso de triangulación de métodos o de investigadores, en este proceso se utilizan diversas estrategias para verificar los resultados y así mismo, contar con la opinión de uno o más investigadores con respecto a la interpretación individual de los resultados.

Según Hernández *et al.* (2014), el enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y



después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio.

Dentro de los aportes que brinda la investigación cualitativa es que “(...) proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernández *et al*, 2014, p.16).

### **Estado del arte**

Dado el vacío legal existente en Costa Rica en materia de licencia de paternidad que hasta cierto punto resultaba discriminatorio en el sector privado, el proyecto de ley que se ocupó en legislar la licencia de paternidad en el Código de Trabajo fue el Proyecto de Ley de 14.959, que fue archivado en 2004, y es hasta el 3 de junio de 2022 que se da la reforma laboral que viene a regular de forma expresa la figura. De acuerdo con Valverde (2022), el Proyecto de Ley 21.149, tiene como finalidad la siguiente:

Combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”. Para tal fin, reformó algunos artículos del Código de Trabajo, para “aclarar” la regulación de la licencia de maternidad, ampliar las licencias otorgadas a padres biológicos y a adoptantes no-mujeres, e incrementar las posibilidades de disfrutar la hora de lactancia (párr. 2).

Según Rivera (2022), la Asamblea Legislativa aprobó en el segundo debate el Proyecto número 21 149, por el medio del cual se reforman los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 del Código de trabajo y se adiciona el inciso k) al artículo 70 del Código de Trabajo (párr. 1). Por otro lado, desde 1943, en Costa Rica se estableció la protección de la trabajadora embarazada, por lo que desde este año ya se traía a colación la figura de licencia por maternidad, hecho que permite la formación del vínculo familiar entre la madre y el recién nacido, lazo que es de suma importancia para el desarrollo del nuevo ser humano, todo esto sin perjudicar la relación laboral.

Sin embargo, no se puede dejar de lado el papel fundamental que juega el padre desde el momento del alumbramiento, dado que la relevancia de estas iniciativas radica en que la ley otorgue el reconocimiento legal a los padres para que de este modo puedan gozar del nacimiento de sus hijos o hijas, debido a que, se consideraba injusto que a los padres solo se les designara la obligación de trabajar y ser proveedores del hogar, dejando por fuera este proceso que es de vital importancia tanto para el socorro de la pareja como para la persona recién nacida.

A partir del Decreto de la Asamblea Legislativa que reforma los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 y adición al artículo 70 del Código de trabajo, Ley No.2 y sus reformas para combatir la discriminación laboral contra la mujer en condición de maternidad en Costa Rica se dan una serie de cambios rigurosos de los cuales se pretenden medir los alcances y las similitudes con otros códigos internacionales.

La Asamblea Legislativa a través de su decreto emitido en el año 2002 expone que durante este lapso, la persona trabajadora debe ejercer su paternidad de forma responsable, involucrándose en las tareas que demanda un nuevo miembro de la familia, es decir, el ejercicio correcto de este derecho supone el de una sana

paternidad, en resumen, una prestación especial, concedida a los varones en conexión con la maternidad a fin de que dispongan de tiempo para atender las necesidades del parto de su pareja, así como las de su hijo o hija.

En lo que respecta al derecho de las mujeres, para demostrar su estado de embarazo, el empleador debe otorgar una única ocasión con goce salarial para que la trabajadora pueda ir a la Caja Costarricense de Seguro Social a solicitar la prueba de su certificado de embarazo, si esta es positiva el empleador debe otorgar un permiso con goce de salario para el control médico. Otro de los cambios significativos es con respecto a los tiempos de lactancia durante la relación laboral, dado que, la forma y el tiempo en la que se dé el periodo de lactancia quedará a disposición de la o el trabajador.

### **Marco conceptual**

Al realizar un enfoque en esta figura de licencia de paternidad es preciso proporcionar definiciones para una mejor comprensión de las figuras que se van a desarrollar en este escrito. Dentro del concepto de paternidad, Hilda (2010) menciona: “La paternidad alude a la relación biológica que une a una persona de sexo masculino con su descendencia directa, salvo el caso de paternidad por adopción que une a padre e hijo por elección” (párr. 1). Este concepto de paternidad que surge de la naturaleza ya sea por haber contribuido junto a la madre para la concepción del hijo o porque sintió el deseo de ser padre y tomó la decisión de adoptar como propio a un hijo ajeno, esto va unido al concepto legal de filiación que traerá aparejados derechos y obligaciones recíprocas entre padres e hijos, nacidas de la patria potestad. (párr. 2)

Acorde con El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2022) la maternidad es el “hecho jurídico relacionado con la reproducción del ser humano, del

cual surgen derechos y obligaciones.” Es decir, el convertirse en madre trae consigo obligaciones y responsabilidades, muchos doctrinarios se han referido a un supuesto “instinto maternal” lo que resulta chocante para muchas mujeres que no desean ser madres y no por esto dejan de ser mujeres, por lo que se debate la existencia de este supuesto instinto.

Arauz (2015), explica que la reforma jurídica es un instrumento para la transformación de las realidades políticas, sociales y económicas de un país determinado. Aparte del conjunto de normas que regulan la sociedad, en materia de derecho público, se elige una herramienta de cambio de estructuras político, sociales y económicas, lo que es en esencia el lenguaje de la voluntad política. Por ende, las leyes deben mirar hacia adelante, regular y proyectar el futuro, asimismo que el principio de la seguridad jurídica no sea pretexto para que las normas no se conviertan más bien en un obstáculo para el crecimiento.

Como lo expresa Nicuesta (2015),

la maternidad es la experiencia personal que protagonizan algunas mujeres en algún momento de su vida al dar a luz a un ser humano. La maternidad marca un punto de inflexión en la vida de las madres que, tras la llegada de su hijo, tienen un cambio de prioridad en su vida; este cambio está producido además de por la importancia que tiene este hecho, por la responsabilidad de tener un niño pequeño a quien cuidar, aunque existen personas que desde una edad temprana tienen muy claro que les gustaría formar una familia.

En el Diccionario Usual del Poder Judicial (2020) se define la licencia, considerando los siguientes aspectos:

1. El derecho, prerrogativa o permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender su labor actual, por un tiempo determinado.
2. Liberación momentánea y remunerada del trabajador de prestar servicios o de concurrir al trabajo.
3. Con algunas licencias laborales, el trabajador conserva intacto su derecho al cobro del salario hasta su reingreso o reubicación.
4. Pueden otorgarse las licencias laborales por nacimiento de un hijo o fallecimiento.

Lo que respecta a la licencia por adopción Valderrama *et al* (2020) explica que cuando un menor es adoptado, la madre y el padre adoptantes tienen derecho al reconocimiento y al disfrute de una licencia de maternidad y paternidad, siempre que se cumpla con los requisitos legales para ser reconocido este derecho. Las licencias consisten en un descanso remunerado cuya finalidad es que los padres puedan acompañar al menor (p.1).

La adopción, por su parte, según Lodoño *et al.* (2018) se define como una realidad psicosocial y no únicamente como un trámite legal, para un fin determinado, es un espacio de encuentro de varios seres humanos deseosos de encontrar en el otro la complementariedad propia de la interacción social que cualifica el proceso de relaciones a partir de los roles que cada persona asume. (p.20)

Según Artavia (2014) “Los fueros de protección nacieron en aras de proteger a los colaboradores frente a sus patronos, a fin de evitar que sus derechos laborales se vean afectados e, incluso, evitar ser despedidos sin justa causa” (Empleo, 2014, párr.4).

Como lo establece Dorante (2014) la seguridad social se define como:

“(…) aquellas condiciones que buscan que el individuo logre un bienestar dentro de la sociedad, su objetivo es proteger socialmente a las personas al cubrir parte de las problemáticas sociales existentes tales como: salud, vivienda, insalubridad, desempleo, pobreza, discapacidades, maternidad”.

### **La paternidad con una perspectiva de género**

Los cambios motivados por diversos movimientos feministas a través del mundo han logrado generar conciencia, así como los propios hombres han tomado medidas sobre la paternidad responsable, es de forma lenta, pero constante que los varones se han incorporado a las labores domésticas y aún más específico, al cuidado de los hijos. Dado que, en la actualidad se han creado diversas formas de ejercer una paternidad responsable, desde la inclusión de los hombres a las tareas del hogar, de la educación de sus hijos, hasta la lucha judicial por parte de los varones por el derecho a ejercer la guardia y custodia sobre sus hijos.

Las denominadas licencias de paternidad han sido incorporadas a la legislación laboral de diversos países, principalmente de Europa. Es así que, González *et al* (2009) mencionan:

Respecto a las licencias de paternidad (solo para los padres y por lo general en torno al nacimiento de un niño), solamente España permite a los padres tomar dos días de licencia de paternidad pagados (cien por ciento de salario). Adicionalmente, las madres pueden optar por transferir hasta por cuatro semanas de licenciada de maternidad al padre. El permiso parental (tomado por cualquiera de las partes, normalmente mientras que los niños están en edad preescolar) es concedido por diversos periodos de tiempo durante el estado de

gravidez, pero usualmente no pagado. Italia es la excepción, donde seis meses de licencia de paternidad puede ser tomada antes del primer año del niño y se paga el 30 por ciento del salario. Además, las madres pueden transferir parte del periodo total de sus licencias a los padres.  
(p.20)

En cuanto al derecho costarricense según el vigente Código de Trabajo, 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 hija o hijo 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, así como, agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

Este derecho, concedido originalmente a las madres, se transformó en una prestación familiar, donde las madres pueden ceder parte de los derechos, que según profesionales en la materia ganaron históricamente para el cuidado de sus hijos y la incorporación tan importante de ese nuevo miembro de la familia, contribuyendo con las transformaciones de las prestaciones feministas a prestaciones familiares.

En el caso costarricense, y debido a la reforma laboral que recientemente ha presenciado el país, se incorpora la licencia de paternidad dentro del artículo 95 de Código de Trabajo, se trae a colación, que son derechos de paternidad paralelos a los de las madres y no vinculados a la familia.

La reforma y la licencia de paternidad es un ejemplo por seguir para las legislaturas de los estados, porque no sólo se concede un periodo para ejercer la paternidad, sino que además se contemplan las formas en las que se puede realizar.

### **La paternidad en derecho de la seguridad social**

Las licencias de paternidad como prestación laboral tienen una íntima relación con la seguridad social, es de este modo porque el Estado se ve obligado también a contribuir con igualdad al caso de la maternidad con prestaciones en favor de los varones que son padres, y para este punto, se debe destacar que no solamente aplica para padres biológicos sino también en los procesos de adopción.

De acuerdo con García *et al.* (2015), en el derecho social austriaco se compaginan las prestaciones de seguridad social con las de la asistencia social, dando origen a prestaciones familiares. De forma tal que las madres tienen como prestaciones en especie las otorgadas por el seguro de enfermedades: asistencia médica, asistencia especializada por comadronas (Hebammenbeistand) y enfermeras pediátras y neonatales, medicamentos, aparatos médicos y atención en hospitales o en maternidades.

En cuanto a las prestaciones económicas, se puede señalar el subsidio de maternidad durante ocho semanas anteriores al parto y las ocho semanas posteriores a este. En caso de partos prematuros, cesáreas o partos múltiples, el subsidio de maternidad se extenderá a doce semanas. Aunado a las prestaciones anteriores se suma la del subsidio por carencia (Karenzgeld), administrado por la asistencia social, en específico por el Arbeitsmarkt (oficina del mercado laboral), cuyos destinatarios son ambos padres y consiste en otorgar durante veinticuatro meses una prestación



económica al padre o a la madre que suspenda su actividad laboral para dedicarse al cuidado del hijo recién nacido, sin exceder de dieciocho meses.

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, se establece la seguridad social como un derecho humano, también es llamada como protección social, entonces se define como un conjunto de políticas y programas para reducir y prevenir la pobreza y las situaciones de vulnerabilidad durante todo el ciclo de la vida, y respaldar el desarrollo inclusivo y sostenible de esta población en específico.

En Costa Rica por su parte, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021) se dispone que dentro de las garantías que se brindan se encuentran los beneficios familiares y por niño o niña, las prestaciones de maternidad, el desempleo, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, y la protección de la salud; abordando todas estas ramas mediante una combinación de regímenes contributivos (seguro social) y de prestaciones no contributivas financiadas con impuestos, en particular, estímulos sociales como los que se otorgan con recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

La reforma de los artículos es sumamente novedosa y desde el punto de vista laboral todo un éxito porque trae consigo muchas reformas, como la licencia de paternidad para el padre biológico, asimismo adapta la misma licencia para quien adopte individualmente o en pareja, también para las personas que se hagan cargo del bebé en caso de que la mamá muera en el parto.

Estas licencias crean el derecho de esta persona para optar por ciertos beneficios, como el de la mujer embarazada, así como un fuero de protección con el

que no se les puede despedir, exceptuando que sea bajo un debido proceso o una autorización ante el Ministerio de Trabajo, en este caso, la reforma era necesaria porque el padre tenía otro rol, dado que, cambia a un rol de participación activa desde el nacimiento del bebé, lo que tiene que ser compensado y reconocido, situación que solo se puede dar mediante la licencia.

Por una parte, los empleados públicos gozan de un mes completo según lo indica el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público, por otra parte, lo que respecta al sector privado, brindar al empleado un mes completo sería una propuesta muy onerosa, por lo que, la diferencia recae en que el sector público goza de estos treinta días y el sector privado de ocho días. Es así como, la licencia de paternidad para el patrono es una carga, sin embargo, es necesaria porque el padre debe formar parte del rol de crianza del menor. (A. Borbón, comunicación personal, 03 de agosto del 2022).

### **Licencia de paternidad**

La figura consta del derecho que tiene el padre biológico de dos días por semana por las primeras cuatro semanas del nacimiento del menor, es una licencia novedosa y se rige igual que la licencia de maternidad, debido a que, la paga cincuenta por ciento la Caja Costarricense de Seguro Social y cincuenta por ciento el patrono. Cabe señalar que, no se puede hacer uso de los ocho días continuos, únicamente dos días por semana, los mismos pueden ser continuos o separados, esa elección la hace el trabajador cuando gestiona por escrito ante el área de la Caja Costarricense de Seguro Social correspondiente (Teletica, 2022, 8:16-9:23).

Medrano Steele (2020) señala que:

las licencias especiales de paternidad corresponden a 2 días por semana durante las primeras 4 semanas a partir del nacimiento. Si el patrono no respeta la licencia, se considera que incurre en falta grave que faculta la ruptura de contrato de trabajo con responsabilidad patronal de conformidad con el artículo 83 Código de Trabajo, siendo que fuera de las indemnizaciones por los extremos laborales de ley le corresponderá al trabajador el pago de 6 meses de salario por daños y perjuicios.

El mismo autor expone que en un instructivo emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social en el oficio GM-CCEI-0281-2022-2022 del 08 de junio 2022 donde se establece que, en el caso de la licencia de paternidad, la misma se otorgará a quien aparezca inscrito como padre del menor en el Tribunal Supremo de Elecciones. Corresponde al interesado presentar de manera formal una solicitud por escrito y “bajo fe de juramento” indicando que es el padre biológico del menor y las fechas en que hará uso de la licencia los dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento del menor.

La Caja Costarricense de Seguro Social emitirá las órdenes de licencia por las ocho fechas de una sola vez, a razón de un máximo de dos días (continuos o discontinuos) por semana, por lo cual se podrá emitir de acuerdo con el requerimiento en el que la persona interesada puede gozar de ocho días, sin embargo, estos no podrán tomarse de forma continua, dado que, la reforma establece que se deben dar máximo dos días por semana y es de la elección del trabajador si prefiere estos dos días continuos o discontinuos.

Con base en ese instructivo no hay margen a la creatividad y al acuerdo de partes en el sentido de que los ocho días se puedan acumular en las primeras dos semanas y al final es el trabajador al formular la solicitud a la Caja Costarricense de Seguro Social, quien decide cuáles días de la semana disfrutará durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento del menor. Asimismo, es importante considerar si existen políticas o lineamientos laborales internos que reconocieran con anticipación el beneficio de la licencia de paternidad, en los datos que se muestran a continuación:

1. Se mantiene el beneficio y se complementa con la ley, para quienes laboran en la empresa al 03 de junio 2022 -fecha de publicación de la Ley en La Gaceta-.
2. Se otorga el derecho reconocido en la ley para quienes ingresen a laborar a la empresa a partir del 03 de junio 2022 y se elimina para los nuevos ingresos el beneficio de la política o lineamiento interno.

Medrano Steele (2022), se refiere al beneficio, para quienes están en la empresa, dado que el mismo considera que:

“es un derecho, de manera que no debe ser eliminado para ellos, acorde al criterio de interpretación que nos han comentado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, bajo el principio protector y la regla de la condición más beneficiosa” (LABORLAWCORP, 2022, párr.4).

## **Licencia por adopción**

En Costa Rica existe la posibilidad de que una persona o una pareja pueda adoptar a un menor, por ende, la norma lo que establece es que al igual como sucede en la licencia por maternidad, donde existe un preparto y un posparto de tres meses, estos sean utilizados para que la persona adoptante tenga ese espacio para pasar tiempo con la persona adoptada.

De igual modo, dicha licencia puede ser individual o conjunta, en el caso de las adopciones conjuntas, los tres meses se dividen entre los adoptantes según lo que ellos mismos definan, usualmente se busca la resolución del juzgado correspondiente que otorga la adopción y la nota que proviene del Patronato Nacional de la Infancia donde las partes disponen de una solicitud para decidir cómo van a gozar de la figura. Si la decisión es gozar del plazo de los tres meses, este se divide entre las personas adoptantes. (Teletica, 2022, 2:27- 4:33)

Medrano Steele (2022), explica que:

las licencias especiales por adopción otorgan una licencia especial de 3 meses remunerada al adoptante y si es adopción conjunta los 3 meses son divisibles entre los adoptantes de común acuerdo. Para gozar de la licencia el adoptante debe aportar certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el Juzgado de Familia o el Notario Público, acreditando la resolución favorable de la adopción, iniciando la licencia al día inmediato siguiente a la fecha en que el menor le sea entregado al adoptante.

El mismo autor indica que el instructivo emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social indica en su oficio GM-CCEI-0281-2022-2022 del 08 de junio 2022 establece que en el caso de la adopción conjunta los interesados deben hacer la solicitud formal indicando el periodo a disfrutar por cada una de las partes, y ambas licencias se emitirán al momento de la solicitud, independientemente del inicio prospectivo de alguna de las dos. La licencia se iniciará al día inmediato siguiente a la fecha en que el menor sea entregado en el caso de adopción individual y en el caso de la conjunta, al menos una de las dos otorgadas debe iniciar ese día, finalizando ambas al completarse los tres meses totales.

### **Licencia por muerte materna**

En la fatalidad en la que nace el bebé y fallece la madre, ya sea en el parto o durante la licencia posparto, el tiempo que restaba para completar los tres meses lo va a asumir el padre biológico, en el caso de que este ausente, lo recibirá la persona encargada, solamente debe pedir al Patronato Nacional de la Infancia que extienda una constancia y con esa solicitud se presenta ante la Caja Costarricense de Seguro Social y ahí inicia el trámite para el reconocimiento de la licencia por el fallecimiento de la madre, ya sea durante el parto o los días posteriores a este, pero dentro de esos tres meses de licencia (Teletica, 2022, 14:03-15:12).

Medrano Steele (2022), explica que las licencias por muerte materna durante el parto o durante la vigencia de la licencia o incapacidad de maternidad, tres meses posteriores al parto, se otorgarán en primera instancia al padre biológico y por el periodo que le correspondía a la madre fallecida, para eso el padre debe comprometerse a hacerse cargo del recién nacido.

El mismo autor indica que en caso de que el padre no se comprometa, la licencia podrá otorgarse a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del menor y que cuente con la autorización del Patronato Nacional de la Infancia, lo cual deberá demostrarse con la resolución certificada correspondiente.

El instructivo emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social en el oficio GM-CCEI-0281-2022-2022 del 08 de junio del 2022 establece algunos puntos similares pero agrega que en el caso de la licencia por muerte materna, el padre biológico o la persona que asuma la responsabilidad del menor ante el fallecimiento de la madre, tiene derecho a que se le otorgue la licencia por el periodo que correspondía a la madre (la totalidad o el faltante), y para ello debe aportar certificación de la resolución emitida por el Patronato Nacional de la Infancia que haga constar ser la persona que asumirá la responsabilidad del menor y la fecha a partir de la cual asume dicha responsabilidad.

La licencia se otorgará a partir de la fecha en que el Patronato Nacional de la Infancia indique en la certificación y por el periodo restante de la licencia de maternidad emitida a la madre. Se debe aclarar que el padre biológico tiene que acreditar su condición para que esto sea válido, solamente en el caso de que sea otra persona que debe presentarse la documentación del Patronato Nacional de la Infancia. Estas licencias indicarán al dorso de la boleta que se trata de licencia por muerte maternal, así como el nombre completo y la cédula de la madre fallecida.

## **Sanciones para el patrono por incumplimiento**

Si el trabajador está bajo licencia de paternidad”} lo que tiene es un fuero de protección, los fueros de protección en Costa Rica están en el artículo 540 del código de trabajo, si al trabajador no se le respeta la licencia el trabajador podría dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad acudiendo a un juez, a reclamar no solo sus prestaciones laborales sino también se le va a pagar seis meses de salario como indemnización por violación a este nuevo fuero de protección (Teletica, 2022, 12:31-13:14).

La licencia se tramita ante la Caja Costarricense de Seguro Social porque tiene las mismas condiciones de la licencia de maternidad, es decir, el patrono paga el cincuenta por ciento y la Caja Costarricense de Seguro Social paga el otro cincuenta por ciento, una vez que se hace ese trámite se le comunica al patrono para que empiece a correr el plazo de la licencia (Teletica, 2022, 6:12-6:39).

## **Conclusiones**

### **Difundir la información sobre los cambios en el Código de Trabajo**

Con la elaboración de este trabajo, el objetivo final es hacer llegar la información de una manera más accesible a todas las personas padres de familia sin distinción de grado académico o clase social, que durante muchos años han sido vistos con desigualdad ante la ley y no sólo porque se considera que al rol de padre se le ha dado menos importancia que al de la madre sino también porque el simple hecho de la labor de parto requiere un desgaste físico del cual la madre debe recuperar y donde resulta necesario el apoyo de su compañero para que pueda brindar ese soporte, quién en el mejor de los casos de acuerdo a su trabajo recibía dos días de licencia.



## **Efectivo cumplimiento de medidas para lograr la paternidad responsable**

En lo que respecta al principio del buen padre de familia con el que se inició el artículo, se logra llegar a la conclusión de que al proporcionar la licencia de paternidad, el padre logra cumplir con el rol y la responsabilidad que se le atribuye desde el momento de la concepción del menor, logrando de este modo que no se prive de asumir su compromiso y se va marcando un antecedente que significa un avance para llegar algún día a la igualdad de responsabilidad entre padre y madre en lo que respecta a formación y cuidado de la persona recién nacida.

## **Eliminación del vacío legal en cuanto a la materia de licencias**

En cuanto a la remuneración laboral, se logró crear un balance en el sector público y privado, porque es hasta esta reforma que se regula sin discriminar a ningún sector y se establecen normas que son generales tanto para los empleados públicos como privados, esta situación antes de esta reforma la podían gozar únicamente los empleados públicos, lo que resultaba sumamente discriminante y creaba un vacío normativo en cuanto a los reglamentos internos y su debida regulación.

## **La lucha entre la normativa y la igualdad de genero**

Aunque se considera que es un gran paso por proporcionarle al padre la licencia correspondiente, Costa Rica tiene mucho que trabajar en cuanto a la perspectiva desde el género, dado que se debe crear en las personas conciencia sobre el significado de una verdadera maternidad y paternidad responsable, porque se tiene la creencia de que es un rol meramente asociado con la madre, librando al padre de esta responsabilidad y cayendo en un cierto machismo, de esto lo que se depende en todo caso es un uso inadecuado de la licencia de paternidad que no es lo que pretende la buena fe de la norma.

## **Unificación de la información**

Al ser la reforma tan reciente en Costa Rica se presentan destellos de información en muchas páginas de asesoramiento jurídico, cada página se refiere a la materia conveniente en el caso de asesorar trabajadores o patronos. Con la realización de este artículo se logra una unificación de la materia abarcando normativa, terminología, derecho comparado, análisis de abogados expertos en la materia, con el fin de facilitarle a las personas lectoras la comprensión de las nuevas regulaciones y el uso de los beneficios adquiridos por las distintas licencias.

## Referencias

- Álvarez J., Camacho S., Maldonado G., Trejo C., Olguín A. y Pérez M. (s.f). *La investigación cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Arauz, E. (2015). La reforma jurídica. *Diario Extra*.  
<https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/256716/la-reforma-juridica#:~:text=El%20derecho%20es%20un%20instrumento,econ%C3%B3micas%20de%20un%20pa%C3%ADs%20determinado>.
- Artavia, R. (20 de noviembre de 2014). *Fueros de protección en el trabajo*. Empleo Costa Rica. <https://www.empleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/fueros-de-proteccion-en-el-trabajo-6425>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2002). *Proyecto de ley No.14959*. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTU3OQ==>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2021). *Ley No 2 y sus reformas para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad*. [https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/10/Dictamen\\_21149TEXTO-ACTUALIZADO.pdf](https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/10/Dictamen_21149TEXTO-ACTUALIZADO.pdf)
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2007). *Ley para la protección de las familias, la maternidad y la paternidad*. Ley No. 38.773. [https://www.oas.org/dil/esp/Ley\\_proteccion\\_familia\\_maternidad\\_paternidad\\_Venezuela.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Ley_proteccion_familia_maternidad_paternidad_Venezuela.pdf)
- Brenes, A. (Ed.1). (2002). *Historia del derecho*. Editorial Jurídica Continental.

- Caja Costarricense de Seguro Social. (2022). *Instrucciones para el otorgamiento de las nuevas licencias especiales*. (GM-CCEI-0281-2022-2022).
- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código Trabajo*.
- Dorante- Chávez, L. (2014). *Seguridad Social*. Diccionario Jurídico. <http://diccionariojuridico.mx/definicion/seguridad-social/>
- García Delgadillo y J. Mendizábal Bermúdez, G. (2015). Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (20), 31-59.
- García, F. (2014). *Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del Código de Trabajo*. [Tesis de licenciatura publicada, Universidad de Costa Rica]. Repositorio de la Universidad. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/An%C3%A1lisis-del-reconocimiento-de-la-Licencia-de-Paternidad-remunerada-en-Costa-Rica-dentro-del-C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>
- Germán, A. Durán, C y Maldonado, A. (junio del 2012). *De tal Palo, tal astilla. Estrategias en masculinidades para la Equidad*. [https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do//documentos/PDF/publicaciones/Lib\\_de\\_tal\\_palo\\_tal\\_astilla.pdf](https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do//documentos/PDF/publicaciones/Lib_de_tal_palo_tal_astilla.pdf)
- González, M., Jurado, T. y Naldini, M. (1999) “Introduction: interpreting the transformation of gender inequalities in southern Europe”. 4, 4-34. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608740408539568>
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (Ed.6). (2014). *Metodología de la investigación*.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hilda. (05 de abril de 2010). *Paternidad y filiación*.

<https://derecho.laguia2000.com/derecho-de-familia/paternidad-y-filiacion>

Jefatura del Estado. (1999). *Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.

[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos2/material\\_didactico/especialidades/materialdidactico\\_primeros\\_auxilios/bdarchivos/legislacion/112.htm](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos2/material_didactico/especialidades/materialdidactico_primeros_auxilios/bdarchivos/legislacion/112.htm)

Lodoño- Caño, M, Quintana- Pérez, J y Vergara- Pineda, J. (2018) *La adopción una oportunidad para construir una familia*. [Tesis para optar por el título de trabajo social]. Universidad de Antioquia.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15442/1/Londo%C3%B1oMarcela\\_2018\\_AdopcionOportunidadConstruir.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15442/1/Londo%C3%B1oMarcela_2018_AdopcionOportunidadConstruir.pdf)

Medrano- Steele, L. (2022) *Reformas al Código de Trabajo*. LABORLAWCORP.

<https://www.laborlawcorp.com/blog.cfm?7CC5>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2022). *Código de Trabajo actualizado con la reforma procesal laboral*. [https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)

[legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)

Nicuesta, M. (2015) *Definición de maternidad*.

<https://www.definicionabc.com/social/maternidad.php>

Poder Ejecutivo. (1954). *Reglamento del Estatuto de Servicio Civil*. Decreto ejecutivo

No.21. [http://www.oas.org/juridico/spanish/cr\\_res15.htm](http://www.oas.org/juridico/spanish/cr_res15.htm)

Poder Judicial (2020) *Licencia laboral*. *Diccionario usual del Poder Judicial*.

<https://dictionariosusual.poder->

[judicial.go.cr/index.php/diccionario/42445:licencia-](https://dictionariosusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/42445:licencia-)



Valderrama- Medrano, L. Trujillo- Díaz, J. (2020). *La licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes homoparentales: ¿Cuál es la mejor manera de afrontar esta realidad?* [Tesis para optar por maestría en derecho laboral y de la seguridad social]. Pontifica Universidad Facultad de Ciencias Jurídicas. [https://ulacit.blackboard.com/ultra/courses/\\_7885\\_1/outline/file/\\_1632131\\_1](https://ulacit.blackboard.com/ultra/courses/_7885_1/outline/file/_1632131_1)

Valverde-Mesen, D. (2022). *Nueva ley para ampliar derechos a la licencia de maternidad y paternidad*. DELFINO. <https://delfino.cr/2022/05/nueva-ley-para-ampliar-derechos-a-licencias-de-maternidad-y-paternidad>