

Análisis de licencias por paternidad en la legislación costarricense y posible reforma al artículo 95 del Código de Trabajo de Costa Rica

Analysis of paternity leave in Costa Rican legislation, and possible amendment to article 95 of the Costa Rican Labour Code

Natalia P. Castro Cervantes¹

Resumen

La equidad de género durante el siglo XXI ha ido transformándose de tal manera que hoy las mujeres han logrado tener mayor rol en la sociedad costarricense, sin embargo, actualmente existen paradigmas dentro de nuestro ordenamiento jurídico y social que afectan no solo a las mujeres en el ámbito laboral, sino que también a los hombres que quieren tener un hijo (a) en Costa Rica. La competitividad profesional es atractiva para los padres-trabajadores que quieren desarrollarse profesionalmente y, además, sentir que son parte integral del núcleo familiar, es por ello por lo que el Estado costarricense debe promover y regular la licencia por paternidad en donde tanto la madre y el padre sean parte fundamental del desarrollo del hijo, esto para velar por el interés superior del niño. Actualmente la legislación costarricense no regula la licencia por paternidad, sin embargo, existe un proyecto de ley en la Asamblea Legislativa que pretende lograr mayor equidad de género en Costa Rica con respecto a este tema, basado en tres aspectos fundamentales: el laboral-profesional, el familiar y el interés superior del niño.

Abstract

Gender equity during the 21st century has been transformed in such a way that today's women have managed to have a greater role in Costa Rican society, however, there are currently paradigms within our legal and social system that affect not only women in the work environment, but also to men who want to have a child in Costa Rica. Professional competitiveness is attractive for parents-workers who want to develop professionally and feel that they are an integral part of the family nucleus, which is why the Costa Rican State must promote and regulate paternity leave where both the mother and the father are a fundamental part of the child's development, thus ensuring the best interests of the child. Currently, Costa Rican legislation does not regulate paternity leave, however, there is a bill in the Legislative

¹ Bachiller en Derecho en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT. Candidata para optar por grado de licenciatura en Derecho.
Correo electrónico: naty-patri@hotmail.com

Assembly that aims to achieve greater gender equity in Costa Rica, based on three fundamental aspects: labor-professional, family and the best interests of the child.

Palabras clave

Equidad de género, derechos del trabajador, licencia por paternidad, licencia por maternidad, relación laboral.

Keywords

Gender equity, worker rights, paternity leave, maternity leave, employment relationship.

Introducción

El derecho laboral en Costa Rica se desarrolló en diferentes contextos sociales que los que se viven hoy en nuestra sociedad, la realidad social es diferente y las exigencias de los seres humanos y compañías han evolucionado, aspecto que beneficia tanto a hombres como a mujeres, por lo que Corrales (2015) destaca que “el ser humano necesita desarrollarse, crearse, crecer, y para ello requiere de un trabajo para poder realizarse como tal” (pág. 1). La legislación costarricense resguarda el derecho al trabajo por medio de la Constitución Política, en donde establece que el Estado debe ser garante y facilitador de que las personas puedan desarrollarse profesionalmente, la Constitución Política en el artículo 56 (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, 1949) menciona:

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

La legislación costarricense establece que las personas tienen derecho al trabajo y que el Estado debe procurar que este sea plenamente desarrollado, es por ello que en el Código de Trabajo de 1943 se establecen varios artículos con la finalidad de regular la materia laboral en Costa Rica, en donde la finalidad según el artículo primero es: “el presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo

con los principios cristianos de Justicia Social” (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943). Los trabajadores y los patronos tienen derechos y obligaciones en nuestra sociedad, de aquí parte la importancia y la base de la justicia social y la igualdad de género que es imprescindible en materia laboral en el actual siglo XXI, es decir que la equidad sea una realidad para toda la población costarricense en cuanto a derechos y obligaciones.

El Código de Trabajo abarca varios aspectos valiosos en materia laboral y el derecho por maternidad sin duda alguna es uno de los más importantes en la sociedad costarricense. El derecho por maternidad se encuentra regulado en el artículo 95 del CT², en donde se establecen los derechos y las obligaciones de las trabajadoras y los patronos, esto para asegurar el uso pleno de una licencia remunerada a la madre del menor. El Código de Trabajo es muy claro al mencionar que la licencia será de carácter obligatorio en beneficio de la madre, sin embargo, la ley descarta la figura paterna en dicha licencia; ante esto, en nuestro país durante los últimos años se han promovido proyectos de ley que pretenden modificar el artículo 95 del CT., uno de los últimos proyectos de ley es el expediente número 20.670, en donde la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2018) promueve textualmente lo siguiente: “Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo, ley número 2, de 27 de agosto de 1943, para incorporar la licencia de paternidad” (pág.1). Las necesidades básicas de la sociedad actual son más exigentes hacia el Estado, en el sentido que los padres y madres quieren que se reconozca a ambos el derecho de ser parte de la crianza, cuidado y disfrute del menor de edad, lo cual fortalece así el núcleo familiar de la sociedad costarricense y el interés superior del niño de manera integral.

La sociedad costarricense exige al Estado cesar la discriminación entre hombres y mujeres progenitores, promover el desarrollo profesional e incentivar la equidad de género y que el tener un hijo no sea un obstáculo para el desarrollo personal de las personas. Es por ello por lo que es necesario analizar la normativa vigente en nuestro país, el proyecto de ley que actualmente se encuentra en la Asamblea Legislativa, los reglamentos que utilizan algunas entidades públicas y los diferentes criterios que existen en otros países con respecto a la regulación de licencias por paternidad.

Calidad de padre y madre en el Código de Familia

El establecer un concepto de madre y padre hoy puede ser inexacto, al igual el concepto de maternidad, debido a que va a depender de las circunstancias y el contexto sociocultural; sin embargo, en nuestra legislación en el Código de Familia (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1973), artículo 92, se establece la declaración de paternidad y maternidad para ser constituido en calidad de madre o padre:

² Código de Trabajo de Costa Rica, 1943.

Artículo 92.- La calidad de padre o madre se puede establecer mediante la posesión notoria de estado del hijo por parte del presunto padre o madre, o por cualquier otro medio de prueba.

Se presume la paternidad del hombre que, durante el período de la concepción, haya convivido, en unión de hecho, de conformidad con lo indicado en el Título VII de este Código.

Concepto de maternidad y generalidades

La maternidad como concepto en nuestra sociedad aún carece de una definición exacta, ya que es un concepto evolutivo, en donde su significado puede cambiar o interpretarse de diferente manera dependiendo de las circunstancias socioculturales y económicas en el tiempo. El concepto de maternidad, según el Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas (1993), es la "condición de madre", ante esto se refleja que dicho concepto es abierto a múltiples definiciones y entendimientos que dependiendo de la sociedad y el contexto sociocultural puede ser enmarcado de diferentes formas. Esto también lo afirma un estudio realizado por Alvarado (2005) en donde desarrolla aspectos que se deben tomar en consideración para comprender el concepto de maternidad, estableciendo lo siguiente:

...la construcción del concepto de maternidad se produce en el contexto de una encrucijada de fuerzas: las psicológicas, socioculturales e ideológicas. La maternidad se vive con sentimientos ambiguos, especialmente por la condición de vulnerabilidad social de las mujeres entrevistadas, ya que las mujeres continúan reproduciendo en su discurso, los mitos al respecto de ser madre; pero con la vivencia acerca de lo difícil que les resulta serlo. (p. 16)

Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico se han construido aspectos básicos en cuanto a la conceptualización de maternidad, el Poder Judicial (s.f) agregó en su diccionario usual dicho significado desde diferentes ópticas jurídicas y sociales, donde se entiende dicho concepto desde la óptica del derecho laboral como "...estado jurídico que establece un fuero de protección contra el despido, sin justa causa, de la trabajadora embarazada - estado jurídico que posibilita una licencia a la empleada embarazada o que recientemente ha dado a

luz”. Asimismo, menciona conceptualizaciones desde la óptica de diferentes legislaciones, entendiéndose como “...fuero de protección y licencias que les otorgan a las trabajadoras que adoptan a uno o varios hijos”. Además, el Poder Judicial (s.f) ha creado una noción clara del concepto desde la perspectiva social costarricense como:

...|| Noción que socialmente conlleva la idea del comportamiento ideal o adecuado que ha de tener una madre con su hijo o hija. || Centro de atención a parturientas. || Estado o cualidad de la que ha parido o adoptado a uno o varios hijos. || Estado de la mujer cuyo parto es próximo, actual o reciente.

Según las definiciones anteriores, es claro que existen varias conceptualizaciones y adaptaciones con respecto a la maternidad; desde la perspectiva jurídica, se evidencia dicho concepto como un fuero de protección hacia la mujer en estado de embarazo, en donde no puede ser despedida sin justa causa y que, además, proporciona diferentes derechos como licencias remuneradas a las trabajadoras en estado de embarazo; se evidencia que la conceptualización jurídica laboral del Poder Judicial es clara en comparación con lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en el Código de Trabajo, en donde no solo protege a la mujer de un posible despido sin justa causa, sino que, también, establece diferentes derechos que adquiere la trabajadora que decida realizar un proceso de adopción, aspecto que se analizará más adelante.

Licencia por maternidad en Costa Rica

Las mujeres en estado de embarazo tienen un amparo especial por parte de la legislación laboral costarricense, en donde el ordenamiento jurídico ejercita un fuero de protección durante y después de la etapa de embarazo, lo cual garantiza que la trabajadora no sea discriminada por su estado de salud, lo que conlleva a mantener los derechos derivados en su contrato inicial de trabajo, por lo tanto, dicha circunstancia no puede ser utilizada en contra de los derechos e intereses de la madre, esto se ve evidenciado en la resolución de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica (2011) en donde establece lo siguiente:

(...) y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos” (artículo 25). Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, precisa en su artículo 25, párrafo 2º que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales... (Considerando V)

El concepto de maternidad desde la óptica jurídica se puede emplear en legislaciones laborales y de seguridad social, tal y como sucede en Costa Rica, al estar una mujer en estado

de embarazo³ y en condición de trabajadora la resguarda lo establecido en el artículo 95 y siguientes del Código de Trabajo (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943) en donde expresa lo siguiente:

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

³ Cabanellas (1993). "Estado de la mujer que se encuentra en cinta".

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.

La ley laboral es clara en nuestro país con respecto a los beneficios especiales que el Estado costarricense ofrece a las mujeres en estado de embarazo a partir del artículo 94 del Código de Trabajo, algunos de los aspectos por destacar del artículo 95 del Código de Trabajo (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943) son los siguientes:

- Se garantiza el derecho de una licencia remunerada durante al menos cuatro meses, un mes antes del embarazo de tal forma que haya protección prenatal y tres meses después del embarazo, en donde la madre puede recuperarse de salud debido al parto, además de velar por la protección del menor de edad. Al respecto, el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José en la resolución 00141-2019 explica que:

...mientras que la Licencia por Maternidad es el “Período obligado de reposo establecido por ley, para las trabajadoras aseguradas activas embarazadas, con motivo del parto. Se divide en licencia preparto y licencia posparto dependiendo de si se refiere al período anterior o posterior al alumbramiento”.

Finalmente, subsidio, es la “Suma de dinero que se paga al asegurado directo activo por motivo de incapacidad o de licencia. (Considerando V)

- Se evidencia el derecho de lactancia de al menos por tres meses, en donde la madre vela por la alimentación del recién nacido. La lactancia es parte fundamental de todo embarazo, tanto así que en nuestro país se regula y fomenta la lactancia materna de manera activa por medio de la ley número 7430 Ley de Fomento de la Lactancia

Materna (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1994) en donde cabe destacar lo siguiente: “El objetivo de la presente Ley es fomentar la nutrición segura y suficiente para los lactantes⁴, mediante la educación de la familia y la protección de la lactancia materna”.

- En casos de adopción se otorgan las mismas medidas con respecto al embarazo y lactancia, una licencia con salario devengado durante tres meses con la finalidad de que los padres de familia tengan el debido proceso de adaptación durante los primeros días de convivencia con el menor adoptado, este beneficio únicamente lo tiene la madre del menor.

La mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia no puede ser despedida de manera injustificada, sin embargo, tiene obligaciones en el sentido de que debe informar al empleador de la condición de embarazo; esto se ve regulado en el artículo 94 del Código de Trabajo, por lo que es evidente otra causal del legislador en beneficio hacia la mujer trabajadora. Además, la legislación laboral establece en el artículo 96 del Código de Trabajo (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943) que dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley, en donde se le pague a la mujer el salario completo correspondiente:

Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia... (artículo 96, párr. 1)

La licencia por maternidad tiene como finalidad velar por el interés superior del niño y de la madre, es por ello por lo que el Estado costarricense les proporciona una protección especial dentro del ordenamiento jurídico por medio del Código de Trabajo y leyes conexas. Ante esto es necesario desarrollar la figura del menor de edad dentro de este tema.

⁴ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica Ley 7430. Artículo 2: Lactante: niño hasta la edad de doce meses cumplidos.

Interés superior del niño

Los menores de edad son parte primordial del tema en cuestión, y no solo para esto, sino que, también, como parte fundamental de la sociedad costarricense, es por ello por lo que el Estado establece diferentes parámetros y regulaciones para velar por el bienestar, la integridad y seguridad de la niñez dentro de entorno familiar y social, en donde a los menores de edad se les garantice tener un desarrollo completo y pleno en sus vidas. En Costa Rica los niños y adolescentes tienen un fuero de protección especial, esto lo tiene a cargo el PANI⁵ junto con otras instituciones del Estado que velan por dicho fin, esto se ve reflejado en la Constitución Política de Costa Rica (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, 1949) en el artículo 55 que dice: “La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado”.

La Carta Magna prevé también la protección a la familia en general, esto quiere decir que no solo vela por la protección de la madre y el menor, sino que igualmente establece una protección biparental en los hogares costarricenses, esto se lo establece la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, 1949) en el artículo 51:

La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección la madre, el niño y la niña, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad.

Es claro que el bienestar integral de un menor debe ser resguardado según la Constitución Política, es por ello por lo que también nuestro país desarrolló un código especial para la protección de los niños y las niñas menores de dieciocho años, en donde establece diferentes políticas en pro de los menores de edad y también deberes hacia la familia, sociedad y el Estado. Es necesario tener claro que este Código representa los aspectos mínimos en cuanto a la protección de los menores de edad, el Código de la Niñez y la Adolescencia (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1998) en el artículo primero cita el objetivo principal de su aplicabilidad:

Este Código constituirá el marco jurídico mínimo para la protección integral de los derechos de las personas menores de edad. Establece los principios fundamentales tanto de la participación social o comunitaria como de los

⁵ Patronato Nacional de la Infancia.

procesos administrativo y judicial que involucren los derechos y las obligaciones de esta población. (párr.1)

La norma citada es solo el inicio de muchas regulaciones establecidas en el Código, cabe destacar el artículo 5 del título primero, debido a que la norma define jurídicamente qué se debe considerar dentro de la sociedad como interés superior, es una de las interrogantes más importantes que existen dentro de la sociedad costarricense: ¿Qué se considera como “interés superior”? Al respecto, la ley menciona que toda acción ya sea de carácter público o privada que tenga relación con un menor de edad se debe considerar interés superior, en donde se deben garantizar los derechos en un ambiente físico y mentalmente sano, con la finalidad de que procure el pleno desarrollo personal del menor de edad (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1998). Para tener claro qué aspectos se deben considerar en cuanto al interés superior, el artículo 5 del Código de la Niñez y la Adolescencia (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1998) establece los siguientes:

La determinación del interés superior deberá considerar:

- a) Su condición de sujeto de derechos y responsabilidades.
- b) Su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento y demás condiciones personales.
- c) Las condiciones socioeconómicas en que se desenvuelve.
- d) La correspondencia entre el interés individual y el social.

El título segundo del Código de Niñez y la Adolescencia desarrolla el tema de los derechos y libertades fundamentales, en donde las personas menores de edad disfrutan de los derechos que son inherentes a las personas humanas, algunos de ellos son: el derecho a la vida, el derecho a la protección estatal, derecho a la libertad, al libre tránsito, libre asociación, derecho de información, protección ante peligro grave y los derechos de personalidad (imagen, identidad, entre otros). Por otro lado, en el capítulo tercero y cuarto el Código desarrolla el derecho a la vida familiar y a percibir alimentos, derecho a la salud, educación, entre otros.

El Código de la Niñez y Adolescencia abarca aspectos fundamentales en cuanto a la protección de los menores de edad en Costa Rica, es por ello por lo que al hablar de las licencias por maternidad y paternidad es imprescindible que se tome en consideración el interés superior del niño en donde se vea reflejada la protección de ambos progenitores y que se evidencie el resguardo y bienestar general del menor de edad. Por lo tanto, cabe destacar lo mencionado por el Tribunal de Familia (Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 2005) en la resolución 00374-2005:

Así lo exige un correcto entendimiento del principio denominado "interés superior de la persona menor", en virtud del cual todas las actuaciones relacionadas con menores han de tomarse y ejecutarse resguardando supremos intereses de este sensible sector del grupo social. Ambos progenitores deben respetar también la opinión del menor en cuanto a los aspectos que lo afecten directamente. (Considerando III)

La paternidad y la licencia por paternidad

Al retomar el tema de la equidad de género con respecto al tema de licencias remuneradas, es necesario mencionar que el padre también es parte importante cuando ocurre el nacimiento o adopción de un menor de edad, aspecto que se desarrollará a continuación.

Al respecto el Centro de Información Jurídica en Línea-CIJUL (2009) ha realizado diferentes investigaciones con respecto a la licencia por paternidad, en donde se cita a la autora Castro (2003) con el siguiente concepto:

La licencia por paternidad es una figura jurídica la cual consiste en otorgar al trabajador el permiso de no asistir a su trabajo durante el lapso de tiempo que determine la ley que la crea, con el objetivo de que el trabajador pueda compartir con su hijo recién nacido durante sus primeros días de vida. (p.93-94)

En este sentido la Organización Internacional de Trabajo por medio de un estudio de varios colaboradores (Addati, Cassirer y Gilchrist, 2014) también ha desarrollado una conceptualización simple de licencia por paternidad, estableciendo que:

la licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Las investigaciones indican una relación

entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes. (pág.7)

Este lapso que se le otorga al trabajador tiene como finalidad de que el padre-trabajador comparta y cuide del menor de edad, sin embargo, a como se estudió anteriormente, ambos progenitores conjuntamente deben velar por el interés superior del niño en donde toma en consideración todos los aspectos necesarios para el bienestar emocional y físico del menor de edad, de aquí parte la premisa y la importancia del que padre sea parte fundamental de la crianza del menor, ya que también adquiere responsabilidades y obligaciones hacia el menor de edad. Desde el punto de vista social, el tema de paternidad no solo considera al menor y sus intereses, sino que también debe considerar el acompañamiento de la madre, en donde no solo la mujer asuma la crianza del menor y todas las derivaciones de un embarazo, sino que también el padre de familia sea parte integral de esta etapa en donde ambos padres se brinden apoyo mutuo. Al respecto, el Centro de información jurídica en línea-CIJUL (2009) rescata lo siguiente:

Durante este lapso de tiempo, el trabajador 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 ejercicio de una sana paternidad, no debemos la licencia por paternidad es, en resumen, una prestación especial, concedida a los varones-en conexión con la maternidad- a fin de que dispongan tiempo para atender las necesidades del parto de su compañera así como de las de su hijo o hija. (p. 2)

La licencia por paternidad actualmente no se encuentra regulada en el Código de Trabajo, por lo que no todos los futuros padres pueden tener el goce de la licencia remunerada, es por ello el objetivo de esta investigación, formular una posible reforma al artículo 95 del Código de Trabajo que actualmente regula la licencia por maternidad. Resulta destacar que algunas entidades estatales han intentado establecer por medio de convenciones y reglamentos licencias por paternidad remuneradas, aspecto que se desarrollará más adelante en conjunto con el proyecto de ley que existe actualmente en la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica; sin embargo, para comprender mejor el panorama se puede citar como ejemplo la Convención Colectiva del Ministerio de Educación Pública, en donde beneficia a los trabajadores con licencia remunerada en caso de ser padre o adoptar a un menor de edad, inicialmente en la página web la institución del MEP⁶ (Ministerio de Educación Pública, s. f) describe una definición de “licencia paternidad nacimiento” como:

Licencia o consentimiento que se le otorga a una persona funcionaria del Ministerio de Educación Pública con base en su solicitud y a la certificación del nacimiento, para ausentarse de su lugar de trabajo, durante la cual continúa percibiendo salario.

La institución se ha encargado de ofrecer a sus colaboradores definiciones e inclusive videos con respecto a cómo funciona la licencia por paternidad y cuáles son los requisitos necesarios para optar por dicha licencia remunerada; al respecto el artículo 37 de la Convención Colectiva del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Educación Pública, 2013) establece:

Licencia de paternidad. Todo trabajador, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos e hijas tendrá derecho a una licencia con goce de salario de un mes. En el caso de adopción, el trabajador deberá presentar certificación de la sentencia aprobatoria emitida por el Juez de Familia. (pág.19)

La Convención establece que dicho artículo aplicará para todo trabajador en el Ministerio de Educación Pública que tenga a un hijo, o bien adopte a un menor de edad; existen diferencias claras en cuanto lo que establece esta Convención y lo que cita el Código de Trabajo costarricense en el numeral 95, ya que al padre-trabajador en la Convención se le otorga únicamente un mes de licencia remunerada, en tanto a la madre la ley laboral le beneficia hasta con tres meses a partir del nacimiento del menor. Un aspecto que tiene en común este artículo con la ley laboral es que dicha licencia puede ser otorgada también en casos de adopción, únicamente debe presentar los requerimientos para hacer valer la licencia por

6 Ministerio de Educación Pública.

paternidad, algunos de los requisitos son los siguientes según el MEP⁷ (Ministerio de Educación Pública, s. f):

- Declaración Jurada, suscrita por el jefe inmediato y por el servidor(a), en la que se certifique el disfrute de la Licencia por Paternidad (nacimiento del hijo o hija) al servidor interesado, especificando las fechas de rige y vence de la misma (debe señalar día, mes y año), en la cual dará fe de la legitimidad del acto administrativo,
- Copia del Certificado de Declaración de Nacimiento, o bien, Original de la Certificación de Nacimiento emitidas por el Registro Civil, mediante el cual conste el nacimiento y confirme la relación de parentesco pertinente,
- Copia del Acta de Reconocimiento emitida por la Oficina Registral del Tribunal Supremo de Elecciones. Lo anterior se debe presentar, únicamente para los casos que no se compruebe la relación de parentesco entre el servidor y el hijo en el Acta de Nacimiento respectiva.

Al respecto el Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, 2019 abarca el tema en relación con el artículo 37 de la Convención Colectiva del Ministerio de Trabajo en la sentencia 00789-2019:

El disfrute efectivo del periodo. Función profiláctica. Primeramente hay que señalar que el accionante disfrutó de licencia de paternidad del 29 de junio del año 2017 al 28 de julio del año 2017.(certificación DRH-PRH-UL-9511-2017) , en acatamiento a lo establecido en el artículo 37 de la Convención Colectiva MEP-SEC-SITRACOME-ANDE que regula lo pertinente a la licencia de paternidad en el Ministerio de Educación Pública, el cual literalmente dispone: “Todo trabajador, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos e hijas tendrá derecho a una licencia

⁷ Ministerio de Educación Pública.

con goce de salario de un mes. En el caso de adopción, el trabajador deberá presentar certificación de la sentencia aprobatoria emitida por el Juez de Familia. (Considerando I)

Licencia por paternidad en Latinoamérica

Las licencias por paternidad se han desarrollado social y jurídicamente en Latinoamérica durante los últimos años, en donde se le otorga al trabajador-padre un permiso especial de no asistir al trabajo durante el periodo de tiempo que la ley establece, con la finalidad de que el trabajador pueda compartir con el hijo durante los primeros días, que es donde se crea el vínculo familiar. Es por ello por lo que en el siguiente apartado se analizarán y ejemplificarán las regulaciones de algunos países de Latinoamérica con respecto a la licencia por paternidad.

En Chile la legislación referente a la licencia por paternidad se regula por medio del Código de Trabajo en el título segundo, que promueve los principios de la protección a la vida familiar, la maternidad y paternidad. La presente ley será de beneficio para todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, según lo dispuesto en el artículo 194 del Código de Trabajo chileno. En este mismo orden de ideas, esta ley refleja la protección hacia la mujer en temas de discriminación; como se puede observar este aspecto en Costa Rica también se encuentra regulado por medio del numeral 95 del Código de Trabajo, en donde ofrece a las trabajadoras una protección especial en caso de que estén embarazadas. Sobre esto la legislación chilena expresa lo siguiente en el artículo 194 del Código de Trabajo (Dirección del Trabajo, 2019):

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. (párr.4)

En cuanto a la licencia por paternidad, específicamente, se debe mencionar que Chile garantiza al trabajador una licencia remunerada por cinco días cuando se convierten en padre; esto en dos sentidos, cuando ocurre el nacimiento del niño o cuando el menor sea adoptado. Además, se toma en consideración que si la madre del menor muere durante la licencia otorgada esta será traspasada al padre del menor, o quien tuviera la custodia, esto se evidencia en el numeral 195 del Código de Trabajo chileno que expresa (Dirección del Trabajo, 2019):

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. (pág. 126)

En Colombia el tema de la licencia por maternidad y paternidad se encuentra regulado en el Código Sustantivo de Trabajo, específicamente en el capítulo quinto de dicho cuerpo normativo. La legislación colombiana prevé dicha licencia para la época del parto y asimismo para el cuidado del recién nacido, por lo que proporciona ampliamente varios criterios para la aplicabilidad de la norma; para efectos de este análisis únicamente se considerarán los temas relativos a la licencia por paternidad, por lo que es necesario rescatar el párrafo segundo del artículo 236, en donde establece que dicha licencia remunerada será por ocho días hábiles, en donde el padre únicamente debe presentar al empleador la constancia de nacimiento del menor expedida por el Registro Civil de Nacimiento, estos días remunerados también aplicarían en caso de una adopción de un menor (Ministerio de Protección Social Colombiana, 1950):

Parágrafo 2°. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

(pág. 84)

Es necesario rescatar que la legislación colombiana, al igual que Costa Rica, ofrece a las trabajadoras la prohibición de despido por su estado de embarazo; en caso de que hubiera un despido debe ser debidamente justificado ante el Ministerio de Trabajo, esto se encuentra regulado en el numeral 239 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia. Por otro lado, es importante mencionar que Colombia realiza el traspaso de la licencia por maternidad al padre en caso de enfermedad o fallecimiento de la madre durante la licencia, en donde se evidencia que el título de dicha norma del numeral 236 tiene como finalidad resguardar el interés superior del niño (Ministerio de Protección Social Colombiana, 1950):

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del Nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la

madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. (pág. 84)

La legislación colombiana y chilena reflejan grandes similitudes con respecto a la propuesta que actualmente se encuentra en la Asamblea Legislativa de Costa Rica, la cual tiene que valorar, de igual manera, las repercusiones económicas para el país en cuanto a los días que se le otorguen al trabajador, además en ambas situaciones se ve reflejado la protección en todo momento al menor de edad; un claro ejemplo de ello es el traspaso de la licencia en caso de que la madre del menor fallezca, lo cual le da la oportunidad de que el padre pueda continuar con la crianza del menor por, al menos, las primeras semana de nacido. Todos estos son elementos que países latinoamericanos han adoptado con respecto a esta licencia que pueden ser ejemplos claros para estudiar la aplicabilidad de dicha normativa en Costa Rica.

Análisis del proyecto de Ley número 20.670

Durante varios años en Costa Rica se han discutido en la Asamblea Legislativa diferentes proyectos de ley que procuran la reforma del artículo 95 del Código de Trabajo⁸, en donde el ordenamiento jurídico establece el fuero de protección hacia las mujeres en estado de embarazo o proceso de adopción; sin embargo, en dicho numeral queda exenta la figura de paternidad con respecto a la licencia remunerada y demás beneficios en la crianza del menor de edad, es por ello que en el siguiente apartado se analizará la propuesta que actualmente se encuentra en la Asamblea Legislativa por medio del proyecto de ley número 20670 que promueve la incorporación de licencia por paternidad remunerada en el Código Laboral.

El proyecto de ley presenta como problemática la falta de incorporación del trabajador-padre a una licencia remunerada por paternidad en la legislación laboral costarricense, lo cual refleja como mayor beneficiario de esta licencia al menor de edad, además de promover el interés superior del niño, los derechos y las obligaciones de ambos padres en la crianza y cuidado del menor de edad, tal y como lo menciona el proyecto de ley (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2018):

⁸ Algunos ejemplos son:

- Proyecto de Ley No 14959, Reforma al artículo 95 del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2002).
- Proyecto de Ley No 15233, Adición de un nuevo artículo al Código de Trabajo, (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2003).
- Proyecto de Ley No 16563, Reforma de los artículos 95 y 152 del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2007).

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... (párr.2)

En el apartado de la licencia por paternidad de este artículo académico, se menciona que algunas instituciones públicas tienen regulaciones con respecto a dicha licencia y en este proyecto de ley también figura este elemento, ya que instituciones del sector público aplican regulaciones en beneficio de los trabajadores que tienen un hijo (a) como es el Estatuto de Servicio Civil, en donde establece que el trabajador-padre gozará de una licencia remunerada por cinco días hábiles, esto se evidencia en el artículo 33 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1954):

a. Las jefaturas podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio de las personas servidoras y el fallecimiento de cualquiera de sus padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, cónyuges, compañeros o compañeras. 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. Para efectos de este Reglamento se define compañero o compañera como aquella persona que conviva bajo un mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable con una persona funcionaria de la Institución, sin diferenciación del sexo. Tanto la persona funcionaria como el compañero (a) deben ostentar la libertad de estado.

En el sector privado no es aplicable lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil, por lo que queda a discreción del patrono otorgar beneficios al colaborador por convertirse en padre o adoptar un menor de edad, algunas entidades privadas dentro de los reglamentos internos

ofrecen licencias remuneradas, algunas compañías mencionadas en el proyecto de ley son Spotify y Scotiabank (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2018):

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. (pág.2)

En la cita anterior se evidencian algunos ejemplos de entidades privadas que regulan la licencia por paternidad a manera de beneficio para los empleados, por ejemplo el banco Scotiabank aplica dicho reglamento en territorio nacional y extranjero, esto con la finalidad de equiparar a hombres y mujeres al disfrute de esta etapa familiar; dicho banco ha recibido reconocimientos en cuanto a la igualdad de género, ante esto es necesario destacar lo mencionado por el INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f): “Scotiabank: por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al implementar programas cuyo principio es la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y el desarrollo de los liderazgos femeninos” (pág. 2). La equidad de género en este tema es muy importante, debido a que tanto el padre como la madre tienen un rol fundamental en el cuidado y crianza del menor de edad, protegiendo los intereses del menor y, no solo esto, sino que también el disfrute de esta etapa debe ser gozada tanto por el padre y madre, en donde puedan crear el vínculo familiar con el menor de edad.

La sociedad en Costa Rica por medio de las costumbres y la equidad de género indirectamente está exigiendo que el Estado regule las licencias por paternidad, es claro que en el sector privado ha optado por reglamentos internos en las compañías, con la finalidad de crear igualdad en el ámbito laboral, en donde se evidencie que ambos padres son parte fundamental de la crianza del menor de edad y, además, que no se vean comprometidos profesional y laboralmente en esta etapa familiar.

El escritor de este proyecto de ley menciona a países que han optado por la modalidad de otorgar licencias remuneradas a los hombres que tienen hijos o adoptan a un menor de edad, como lo es el caso de España que otorga cuatro semanas de licencia remunerada, en donde el propósito es que haya un reparto ecuánime de las tareas básicas que conlleva tener un hijo,

por lo que los congresistas optaron por aprobar esta ley para que haya menor discriminación en el entorno familiar. Colombia es otro país latinoamericano que implementó la licencia remunerada para hombres por un periodo de ocho días. Cada país tiene sus requerimientos en cuanto a la validación de esta licencia, aspecto que se desarrolló anteriormente en el derecho comparado sobre esta regulación.

La propuesta finalmente por el diputado Gerardo Fabricio Alvarado es que se reforme el artículo 95 del Código de Trabajo, en donde se incorpore la licencia por paternidad por al menos un periodo de cinco días contados a partir del nacimiento o adopción del menor de edad y, además, en caso del fallecimiento de la madre, los derechos de esta se trasladen al padre del menor al siguiente día de la muerte, en donde la persona más beneficiada sea el menor de edad al obtener por parte del Estado y el padre protección y un desarrollo integral en su niñez debido a que en la actualidad lo que existe es una incapacidad para el padre, lo que es muy diferente a una licencia, sobre todo menos favorable en el aspecto económico, ya que en una licencia, a como lo establece el artículo 95 del Código de Trabajo, va a ser pagada equivalente al salario de la trabajadora (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2018).

Conclusiones

En la sociedad costarricense actualmente se evidencia la aplicabilidad de la norma laboral, tanto desde la empresa privada como estatal, en donde la norma jurídica busca dar una solución a los retos sociales que se presentan con la evolución de los humanos. Sin embargo, no es un secreto que actualmente tanto en el sector público como en el privado se continúa evidenciando actitudes o conductas discriminatorias con respecto al género. Sobre este tema partía la necesidad de realizar un estudio sobre una de las conductas más típica en la sociedad costarricense en cuanto a discriminación, la cual es las licencias remuneradas por la tenencia de un menor de edad, ya sea por nacimiento o adopción, en donde extiende el tema principalmente por la licencia por maternidad que actualmente existe al dejar excluida la figura paterna de la regulación laboral.

Se evidencia, a manera de conclusión, que la maternidad se genera a partir del momento que la mujer queda en estado de embarazo, una vez que surge esta situación la legislación laboral automáticamente genera un fuero de protección especial hacia la mujer embarazada y el menor de edad, en donde el Estado garantiza que la mujer no será despedida ni padecerá laboralmente por esta situación. La trabajadora embarazada, asimismo, debe cumplir responsabilidades y derechos para con el menor de edad, esto para garantizar el bienestar general del menor y brindar, de la mejor manera posible, el interés superior del niño.

La figura paterna en Costa Rica ha evolucionado en la sociedad debido a que en el siglo XI no es únicamente padre el hombre que engendra al menor, sino que es aquel que procura por el bienestar del menor de edad al ser partícipe de la crianza y el cuidado general del menor de edad. Es difícil tener una definición exacta sobre la paternidad debido a que depende del desarrollo y contexto sociocultural de cada país, sin embargo, se pueden extraer las características mencionadas con anterioridad al inicio de este párrafo.

De la mano con el tema de maternidad y paternidad, se evidenció en este trabajo que el Estado también es parte fundamental del desarrollo pleno del menor de edad y debe incentivar, con medidas evolutivas, todo lo referente al interés superior del niño, desde la educación hasta la salud del menor. De la mano con todo lo que conlleva el Código de la Niñez y la Adolescencia el Estado costarricense debe velar porque ambos padres sean partícipes de la crianza del menor, en donde pueda tener un equilibrio familiar y que no dependa completamente de la madre esta responsabilidad; debe impulsar que el padre y la madre se encuentren unidos cuando el menor requiera de mayor atención; esto sucede precisamente en las primeras semanas de vida.

Es preciso destacar de este trabajo que en Costa Rica urge regular el tema de la licencia por paternidad, la sociedad está exigiendo por medio de conductas dicha regulación; hoy algunas entidades públicas han respondido a dicha necesidad por medio de convenciones o reglamentos dando este beneficio a los trabajadores; la empresa privada por sí sola también ha adoptado esta necesidad como un incentivo para los trabajadores, lo cual es un aspecto muy positivo, pero lamentablemente son beneficios que quedan a discrecionalidad del empleador. La sociedad le está exigiendo al Estado dicha regulación, es por ello por lo que en la Asamblea Legislativa se han tratado de adoptar diferentes proyectos de ley que, lastimosamente, no han sido suficientes para ser aprobados.

Hoy hay un proyecto de ley (número 20.670) que se encuentra en discusión en la Asamblea Legislativa y que fue analizado en este artículo, en donde se puede concluir que tiene una estructura de proposiciones muy similar a los países latinoamericanos como Chile y Colombia y, sobre todo, con un contexto socioeconómico como el de Costa Rica, principalmente con Colombia. Ante esto, se concluye que dicho proyecto de ley tiene proyecciones muy beneficiosas para la sociedad costarricense al optar por incluir la licencia por paternidad en el numeral 95 del Código de Trabajo, donde se le otorga al trabajador una licencia remunerada por cinco días hábiles a partir del día siguiente del nacimiento o adopción del menor de edad; además de garantizar el cuidado del menor en caso de que la madre fallezca durante los tres meses posteriores al parto, en donde dicha licencia sea trasladada al padre del menor. La licencia por paternidad se regirá por los mismos supuestos de remuneración de la licencia por maternidad, por lo que se administrará según lo dispuesto en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Referencias

Addati, L., Cassirer, N. & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world-International Labour Organization*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

Alvarado, K. (2005). *Concepciones acerca de la maternidad en la educación formal y no formal*. Universidad de Costa Rica Facultad de Educación Instituto de Investigación en Educación. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9117/17499>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1954). *Reglamento del Estatuto del Servicio Civil*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8975&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1973). *Código de familia*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=970

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1994). *Fomento de la lactancia materna*. Recuperado de <https://pani.go.cr/descargas/leyes/287-ley-fomento-de-la-lactancia-materna-7430/file>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1998). *Código de la Niñez y la Adolescencia*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=43077&strTipM=TC&lResultado=4&strSelect=sel

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2002). *Proyecto de Ley de Reforma al artículo 95 del Código de Trabajo. Expediente No. 14.959*. Recuperado de

http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2003). *Proyecto de Ley de Adición de un nuevo artículo al Código de Trabajo. Expediente No. 15.233*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2007). *Proyecto de Ley de Reforma de los artículos 95 y 152 del Código de Trabajo. Expediente No. 16563*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2018). *Proyecto de ley de la reforma del artículo 95 del Código de Trabajo, ley No. 2, de 27 de agosto de 1943, para incorporar la licencia de paternidad. Expediente número 20.670*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica. (1949). *Constitución Política*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario jurídico Elemental* (11^a. ed.). Argentina: Editorial Heliasta.

Calderón, A. (2019). Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile. *Revista Latinoamericana de política comparada, revista Vol. No 15*. Recuperado de <http://politicacomparada.com/wp-content/uploads/2019/07/02.%20Calder%C3%B3n%20Unda.%20Revista%20Latinoamericana%20de%20Politica,%20Vol.%2015-31-53.pdf>

Castro, C. (2003). *La licencia por paternidad*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Sede Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.

Centro de información jurídica en línea-CIJUL. (2009). *La licencia por paternidad*. Recuperado de <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/?submit=Buscar&s=licencia+por+paternidad>

Congreso Constitucional de la República de Costa Rica (1943). *Código de trabajo*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Corrales, W. (2015). La nueva realidad del derecho del trabajo y del trabajador en la era de la globalización: los institutos de la flexibilidad y desregulación. *Poder Judicial, Revista Judicial, Costa Rica número 117*. Recuperado de <https://pjenlinea3.poderjudicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/12.pdf>

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (2005). *Tribunal de Familia. Resolución 00374-2005*. Recuperado de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-306249>

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (2011). *Sala Constitucional. Resolución 000635-2011*. Recuperado de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-508112>

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (2019). *Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Resolución 00141-2019*. Recuperado de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-954509>

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (2019). *Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José. Resolución 00789-2019*. Recuperado de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-927797>

Dirección del Trabajo (2019). *Código de Trabajo, Gobierno de Chile*. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.). *INAMU reconoce buenas prácticas laborales para la Igualdad de Género*. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/inamu-reconoce-buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero>

Ministerio de Educación Pública (2013). *Convención Colectiva Ministerio de Educación Pública y Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC). Sindicato de Trabajadores de Comedores Escolares y Afines (SITRACOME)*. Recuperado de https://www.mep.go.cr/sites/default/files/pregunta_frecuente/documentos/convencion_colectiva_integro.pdf

Ministerio de Educación Pública. (s. f). *Licencia Paternidad Nacimiento*. Recuperado de <https://drh.mep.go.cr/licencia-paternidad-nacimiento/>

Ministerio de Protección Social Colombiana (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*.

Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>

Poder Judicial. (s.f). *Diccionario usual del Poder Judicial*. Recuperado de

<https://digesto.poder-judicial.go.cr/index.php/dicc/42978:maternidad>