

Diario Oficial



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO
FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2025.06.20
15:50:49 -06'00'

ALCANCE N° 76 A LA GACETA N° 113

Año CXLVII

San José, Costa Rica, viernes 20 de junio del 2025

89 páginas

**PODER LEGISLATIVO
PROYECTOS**

**PODER EJECUTIVO
DECRETOS
RESOLUCIONES**

**REGLAMENTOS
JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL**

**INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
BANCO CENTRAL DE COSTA RICA**

**Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.**

PROYECTO DE LEY

**REFORMA AL ARTÍCULO 94 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
LEY N°2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS**

**LEY PARA FORTALECER PATERNIDADES PRESENTES,
ACTIVAS Y CORRESPONSABLES**

Expediente N.º 25.045

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley modifica el artículo 94 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, con el objetivo de establecer un marco legal que refuerce la responsabilidad compartida en la crianza y el cuidado de la persona menor de edad desde el embarazo. Esta reforma se fundamenta en la necesidad de promover una igualdad real entre padres y madres en cuanto a la participación y el apoyo durante el proceso de embarazo y la crianza inicial.

El embarazo y el cuidado del recién nacido históricamente se consideran responsabilidades de la madre, con el padre relegado a un papel secundario que se ve reflejado en la legislación.

Por otra parte, estudios han demostrado que la participación del padre en el proceso prenatal y postnatal beneficia tanto a la madre como al bebé y que resulta crucial para establecer una responsabilidad equitativa en la crianza. En cuanto a la etapa prenatal, la presencia del padre durante las citas prenatales es fundamental para que ambos padres puedan compartir el conocimiento y la preparación necesarios para enfrentar los desafíos del embarazo y la crianza. La participación conjunta en las consultas médicas contribuye a una distribución más equilibrada de las responsabilidades parentales y fortalece el compromiso de ambos padres con el bienestar de la criatura desde su gestación¹.

Además, la implicación del padre durante el embarazo tiene un impacto significativamente positivo en la salud emocional de la madre. El apoyo emocional

¹ Feinberg, M. E. (2002). "Effects of prenatal support on postpartum maternal well-being." Journal of Family Psychology, 16(4), 540-553.

del padre puede reducir el estrés y la ansiedad de la madre, promoviendo un entorno emocionalmente estable, lo cual es esencial para el desarrollo saludable del bebé². Este apoyo mutuo durante el embarazo y el periodo postparto no solo favorece el bienestar de la madre, sino que también establece un **modelo de colaboración y responsabilidad compartida** que es vital para el desarrollo familiar.

La reforma propuesta busca integrar estos principios en la legislación laboral costarricense al establecer que los permisos con goce de salario para asistir a citas médicas sean tanto para la madre como para el padre durante el embarazo y los primeros años de vida de la persona menor de edad.

De acuerdo con la propuesta, se otorgarán permisos con goce de salario para que los padres puedan asistir a los servicios médicos prenatales y postnatales, lo que refleja el reconocimiento de la importancia de la participación de ambos padres en el cuidado de la persona menor de edad.

Llevar a cabo esta reforma, es una medida necesaria para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar, garantizando que tanto madres como padres tengan el tiempo y el apoyo necesarios para participar activamente en el cuidado prenatal y postnatal. De esta forma, la iniciativa contribuye a un entorno más justo y equilibrado, donde ambos padres comparten equitativamente las responsabilidades y el compromiso hacia el bienestar, apoyando así el desarrollo integral y saludable de la familia.

Paternidades presentes

En este orden de ideas, cabe destacar la importancia de fortalecer las paternidades presentes, activas y responsables. UNICEF define una paternidad activa como aquella en la cual el padre es partícipe del cuidado diario, la crianza y la estimulación de la persona menor de edad al compartir la responsabilidad de la crianza, tareas domésticas y labores de cuido, además de participar en el estímulo del desarrollo de su hijo o hija al tener una relación afectuosa³. Por lo que puede entenderse que las paternidades presentes responden a un modelo de paternidad en el que los padres participan de manera activa, corresponsable y emocionalmente disponible en la crianza y cuidado de sus hijos e hijas.

Este enfoque permite romper con los estereotipos tradicionales que limitan el rol paterno al ámbito proveedor, e impulsando la igualdad y una crianza compartida, promoviendo una conexión cercana, basada en el diálogo, el afecto y la implicación cotidiana en las rutinas del hogar y en las decisiones sobre la educación y bienestar infantil. Una paternidad presente no solo contribuye al desarrollo integral de los hijos, fomentando un apego seguro y mejores habilidades sociales, sino que

² Paulson, J. F., & Bazemore, S. D. (2010). "Prenatal and postpartum depression in fathers and its association with maternal depression." *Journal of the American Medical Association*, 303(19), 1961-1969.

³ UNICEF. (2017). Guía para padres: Paternidad activa y corresponsabilidad en la crianza. Disponible en: https://www.unicef.org/chile/media/1106/file/guia_para_padres_paternidad_activa.pdf

también favorece la igualdad de género en los hogares y sociedades, al redistribuir equitativamente las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres.

Dicha presencia es fundamental desde la gestación pues como se indicó anteriormente no solo beneficia el desarrollo gestacional, sino la estabilidad emocional de la persona embarazada que presenta beneficios como los siguientes:

- Para el desarrollo del bebé: fomenta un vínculo temprano con el bebé al permitirle involucrarse en momentos significativos, como las ecografías y los monitoreos. Este vínculo inicial es crucial para consolidar su implicación en la crianza tras el nacimiento. Además, el apoyo emocional del padre ayuda a reducir los niveles de estrés prenatal de la madre, un factor determinante para el desarrollo neurológico y emocional saludable del bebé.
- Para la madre: la compañía del padre en este proceso contribuye a generar un entorno emocionalmente seguro, lo que disminuye la ansiedad y promueve una mayor estabilidad emocional. Asimismo, su presencia fomenta una mayor adherencia a los cuidados prenatales, garantizando que ambos padres participen activamente en decisiones sobre la salud y bienestar de la madre y el bebé. Estos aspectos son esenciales para reducir riesgos durante el embarazo y el parto.
- Para la relación de pareja: compartir las citas médicas fortalece el vínculo afectivo entre los padres, fomentando la colaboración y el entendimiento mutuo frente a los desafíos del embarazo. Este fortalecimiento de la relación no solo impacta positivamente en la madre, sino que también genera un entorno más estable y favorable para el desarrollo del niño o niña.

Aunado a estos beneficios, se pueden determinar impactos a largo plazo ya que este vínculo temprano establece las bases para una paternidad activa y equitativa que se reflejará en el cuidado del menor tras su nacimiento.

Por lo que, incentivar la presencia en las citas prenatales y postnatales es una política clave para reducir brechas de género y romper con roles tradicionales que excluyen al padre de la crianza y las responsabilidades sobre las personas menores de edad. Al permitir la participación de los padres en las citas durante los primeros años de vida también se promueve una infancia segura y respetada.

Corresponsabilidad familiar

Con relación a los cuidados, en Costa Rica para el 2022 las mujeres asumían una mayor carga de responsabilidad en el cuidado, particularmente de menores de 12 años y personas mayores dedicando en promedio 60% más del tiempo que dedican los hombres.⁴ Motivo por el cual resulta indispensable promover acciones legislativas que orienten hacia la igualdad y corresponsabilidad.

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2022. Disponible en: <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-06/reENUT2022.pdf>

Por su parte, la Convención sobre los Derechos del Niño dispone que las personas menores de edad tienen derecho a crecer en un entorno familiar afectuoso y seguro, esta reforma que promueve paternidades presentes es una forma de garantizar este derecho y construir sociedades más justas y equitativas, que además concuerda con las disposiciones del artículo 51 de la Constitución Política que señalan:

“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.”

Adicionalmente, nuestra legislación contempla la necesidad de conciliar la vida familiar con la laboral, la Ley N°9862, *Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral* del 19 de junio del 2020, dispone la urgencia de que el Estado adopte de medidas concretas que posibiliten la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, y la corresponsabilidad familiar; elemento que no escapa de las acciones legislativas.

En este sentido, la presente iniciativa de ley pretende promover medidas que materialmente posibiliten la conciliación de ambos ámbitos de la vida de las personas, el laboral y el familiar e incluso más pertinente para el tema que le atañe a este proyecto, se debe velar de igual manera por la **“corresponsabilidad familiar”**.

Dicha corresponsabilidad familiar solo es posible de manera adecuada y digna si se le concede el acceso al permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos a ambas partes; la madre y al padre para asistir a dichos servicios de tipo prenatal, a la pareja; cuando la madre esté en los tres meses posteriores al parto (en licencia) y a ambos, de nuevo; una vez cumplidos los tres meses de vida de la persona menor de edad.

Otras modificaciones

Esta reforma también pretende modificar en el artículo 94 del Código de Trabajo, de manera que los permisos con goce de salario para asistir a citas médicas de la persona menor de edad no sean exclusivamente para la madre, sino que comprenda también al padre. En esa misma dirección, se pretende corregir el concepto erróneo aplicado en el párrafo tercero de la redacción vigente, pues se habla de permiso con goce de salario para la madre para asistir a servicios médicos del recién nacido, sin embargo, de acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud una persona recién nacida lo es hasta los 28 días de su nacimiento⁵ y posterior a este tiempo, esta persona es un bebé hasta sus dos años de vida.

⁵ Organización Panamericana de la Salud. (2025). Campaña de los 28 días - Salud del recién nacido. Disponible en: https://www.paho.org/es/campanas/campana-28-dias-salud-recien-nacido?utm_source=chatgpt.com

La redacción actual busca que las mamás puedan asistir a las citas médicas de sus hijos o hijas fuera del periodo de la licencia de maternidad, por lo que carece de sentido referirse a recién nacidos y lo correcto es hablar de menores de edad, de esta manera, la reforma propone hablar de persona menor de edad y evitar posibles confusiones a futuro que afecten la presencia de los padres en la vida de las niñas y los niños.

Otra corrección que busca hacer esta reforma, es con relación a la certificación médica para dar aviso del estado de embarazo, pues actualmente muchos patronos exigen que esta certificación sea la emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social, aunque el Ministerio de Trabajo ha aclarado que puede ser de médico a instancia privada, por lo que se propone esclarecer en la redacción del artículo que esta certificación puede ser emitida por profesionales en medicina que ejercen tanto a nivel público como a nivel privado.

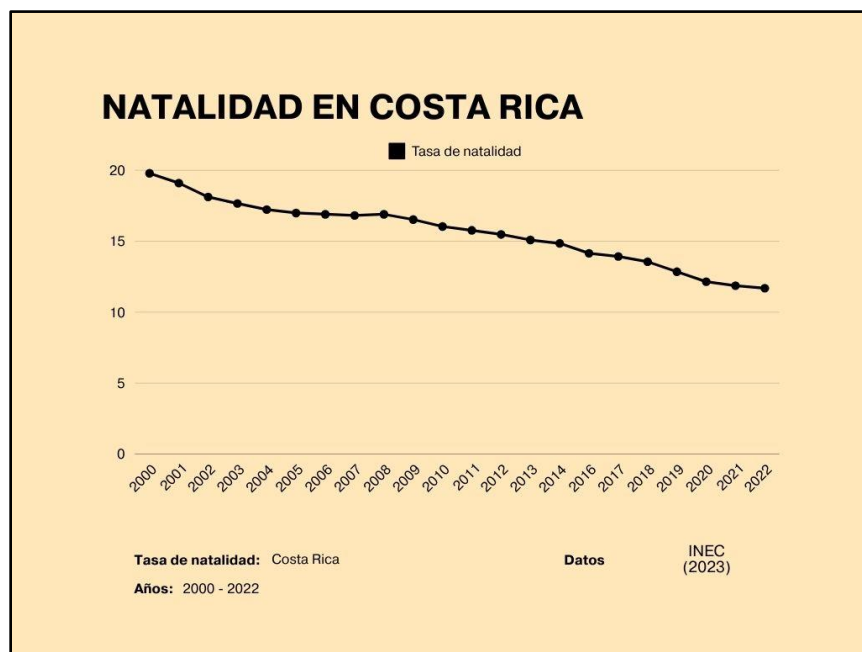
Adicionalmente, la reforma busca incluir que los permisos con goce de salario sean también para las mujeres en relaciones no heterosexuales, en relación con el ejercicio de la maternidad y las responsabilidades provenientes de las labores de cuidado de hijos e hijas menores de edad con el objetivo de eliminar las brechas discriminatorias con motivos de identidad de género y orientación sexual.

De conformidad con lo expuesto, la presente propuesta está acorde a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 3 de Salud y Bienestar, así como el ODS 4 para la igualdad de género.

Fortalecer los sistemas de seguridad social implica garantizar que las personas trabajadoras pueden atender adecuadamente las necesidades de sus familias, comprendiendo que aun cuando se encuentran insertas dentro del sistema laboral no se puede olvidar los requerimientos que tienen con las personas menores de edad a su cargo, por cuanto es imprescindible garantizarlo; si no el deber institucional que podría influir positivamente en la estabilización de la pirámide poblacional no estará actuando en favor del mismo desde las posibilidades que se tienen para su mejoramiento.

Implicaciones económicas y sociales de la baja tasa de natalidad

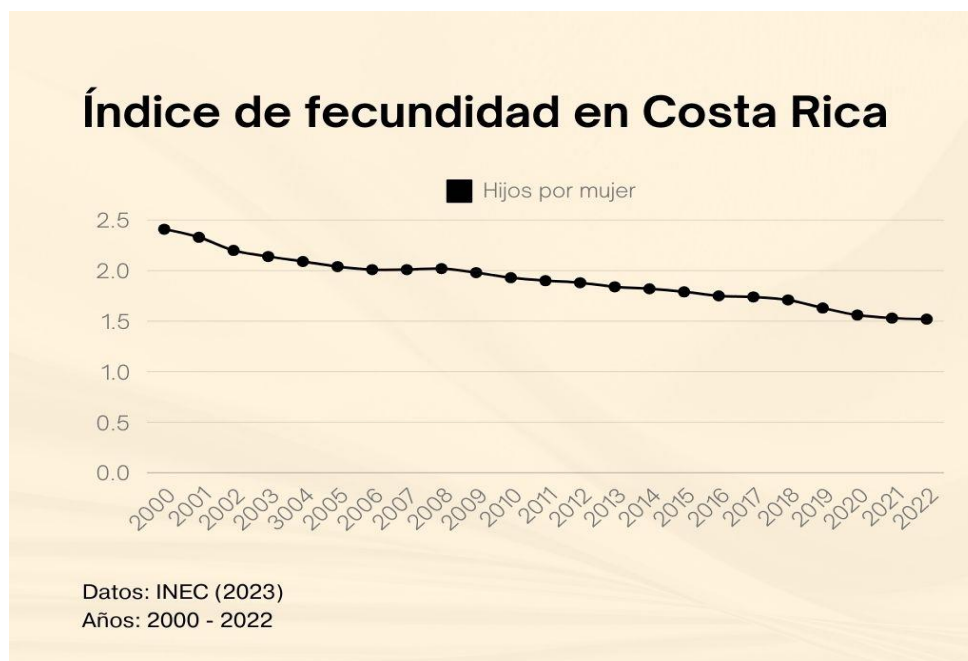
Finalmente, una razón no menos importante que justifica esta propuesta es la importancia de generar incentivos a la población para que aumente la tasa de natalidad. Las condiciones paupérrimas que se le ofrece a las personas que deciden tener hijos y a la vez intentan seguir con su vida laboral han ocasionado múltiples consecuencias a nivel país, como la reducción de la tasa de natalidad a un punto en el cual estadísticamente se podría debilitar la estabilidad de la pirámide poblacional como se puede observar en el siguiente gráfico en el cual es posible observar con claridad este declive con el paso de los años:



Fuente: elaboración propia con los datos del INEC (2023)

Ante esta realidad, es imprescindible comprender que pueden existir muchas razones de distinta índole por las cuales la tasa de natalidad ha decrecido en el país y por las que las personas toman la decisión de no tener hijos o tener una menor cantidad, pero esto no puede obviar el hecho de que si el Estado no garantiza la atención de necesidades básicas de las personas trabajadoras en la posibilidad del cuidado integral de las infancias y adolescencias a su cargo hay un fallo sistemático y desde el ámbito laboral no se está ofreciendo la estabilidad necesaria, por cuanto no se puede negar la responsabilidad institucional en el decrecimiento de este indicador.

Actualmente, el Estado requiere una tasa de nacimientos de 2.1 por mujer para mantener la población y para el sustento de la fuerza de trabajo que alimenta a la sociedad, permitiendo su desarrollo constante y el crecimiento económico; en los últimos años esta cifra no se ha alcanzado en el país como veremos en la siguiente gráfica:



Fuente: elaboración propia datos INEC (2023)

Es evidente el decrecimiento, por lo que resulta necesario entender que esto es perjudicial para el funcionamiento adecuado de la sociedad civil y que si el Estado quiere seguir alimentando la fuerza de trabajo y manteniendo estable este aspecto debe garantizarles a las personas que conforman la misma el bienestar de los hijos e hijas que pudieran traer al mundo en los términos que les competan, pues muchos individuos (especialmente mujeres) deben abandonar la vida laboral para dedicarse a las labores de crianza pues no existe una garantía de que podrán acompañar a sus hijos e hijas de forma integral en los momentos que así se requiera; por otra parte el mismo sistema laboral separa a los padres del proceso de crianza, recargando las labores de cuidado en las mujeres al limitar a los hombres de ciertos permisos con respecto a las personas menores de edad a su cargo.

Estas limitaciones, pueden tener repercusiones en la decisión de las familias de tener hijos, lleva a retrasar la maternidad o incluso posponerla, una de las repercusiones se da con cambios demográficos y puede llevar a una baja en la tasa de reemplazo.

La tasa de reemplazo permite mantener la estabilidad de la población a lo largo del tiempo. Según la ONU ESTA TASA debería ser de 2.2 hijos promedio por mujer. De acuerdo con datos del INEC, la tasa de fecundidad de Costa Rica se encuentra en 1.29 infantes promedio por mujer⁶, lo que coloca a nuestro país en la categoría de ultrabaja natalidad.

⁶ Semanario Universidad. (2024). Costa Rica: la baja natalidad y su futuro impacto económico. Disponible en: <https://ciss-bienestar.org/2024/10/03/costa-rica-la-baja-natalidad-y-su-futuro-impacto-economico/>

Dicha baja en la tasa de natalidad trae repercusiones económicas y sociales que incluyen la reducción en la fuerza de trabajo y el empleo con posibles afectaciones directas al crecimiento económico, la producción y la productividad costarricense.

Por su parte, la reducción en la fuerza de trabajo puede afectar la recaudación de impuestos, esto lleva a una reducción en ingresos fiscales y la posibilidad de invertir en centros de salud, escuelas, infraestructura y puede afectar la sostenibilidad del sistema de pensiones y la seguridad social.

El escenario actual indica que población jubilada está en aumento y la población que financia las pensiones disminuye, por lo que cae el número de personas en edad de trabajar que permite sostener económicamente a quienes no están en edad productiva, como menores de edad y las personas mayores.

Una caída sostenida de la tasa de natalidad hace insostenible el sistema de pensiones; es decir, los regímenes de invalidez, vejez y muerte. Esto significaría un recorte de las contribuciones, las transferencias, una disminución de las prestaciones. Atender un escenario de esta naturaleza podría conducir a modificar la edad de retiro o incrementar la base contributiva de la población económicamente activa.⁷

En virtud de las consideraciones expuestas, sometemos a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de las señoras y señores diputados.

⁷ Guillermo Solano Gutiérrez. (2024). El impacto en la economía de la baja en la natalidad. Oficina de Comunicación de la Universidad Nacional. Disponible en: <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/abril-2024/5287-el-impacto-en-la-economia-de-la-baja-en-la-natalidad#:~:text=La%20reducci%C3%B3n%20en%20la%20tasa,la%20forma%20de%20la%20distribuci%C3%B3n.>

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA AL ARTÍCULO 94 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
LEY N°2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS**

**LEY PARA FORTALECER PATERNIDADES PRESENTES,
ACTIVAS Y CORRESPONSABLES**

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforma el artículo 94 del Código de Trabajo Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 94- Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este Código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la persona empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Esta entidad tramitará y resolverá, de la forma más expedita posible, la solicitud, mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis. Excepcionalmente, la Dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica de instancia privada o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.

Durante el periodo de embarazo, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos prenatales a las madres embarazadas y al padre. Para ello, el padre podrá aportar certificación médica de instancia privada o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social del estado de embarazo de la madre.

Durante los primeros tres meses de vida de la persona menor de edad, el padre también podrá optar por un permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos de la niña o el niño menor de edad.

Una vez transcurrido el plazo de la licencia de maternidad, la persona empleadora brindará permiso con goce de salario a la madre y al padre o persona encargada para asistir a servicios médicos, tanto del menor de edad como de la madre, el padre o la persona encargada del menor. También se deberá brindar permiso con goce de salario para el retiro de las constancias de lactancia en los centros de salud.

Rige a partir de su publicación.

Antonio José Ortega Gutiérrez

Sofía Alejandra Guillén Pérez

Rocío Alfaro Molina

Johnatan Jesús Acuña Soto

Priscilla Vindas Salazar

Diputados y diputadas

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—(IN2025960476).