

ALCANCE Nº 77 A LA GACETA Nº 115

Año CXLVII

San José, Costa Rica, miércoles 24 de junio del 2025

233 páginas

PODER LEGISLATIVO
LEYES
PROYECTOS

PODER EJECUTIVO
DECRETOS
ACUERDOS
RESOLUCIONES

DOCUMENTOS VARIOS
CONTRATACIÓN PÚBLICA
REGLAMENTOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
BANCO DE COSTA RICA

RÉGIMEN MUNICIPAL

NOTIFICACIONES
JUSTICIA Y PAZ

PROYECTOS

PROYECTO DE LEY

LEY PARA LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COSTA RICA REFORMA DEL INCISO B) DEL ARTÍCULO 95 DE LA LEY N.º 2, CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente N.º 25.049

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Este proyecto de ley tiene por objeto homologar la licencia de paternidad del sector privado al sector público y eliminar la discriminación laboral prevalente en la legislación nacional y la desigualdad existente en la sociedad costarricense respecto a este particular. Lo anterior se fundamenta en que un padre biológico del sector privado posee las mismas responsabilidades y necesidades que un padre biológico del sector público, al igual que sus familias. Del mismo modo que el debido resguardo al derecho fundamental a la protección especial que gozan las personas menores de edad, en relación con el principio de interés superior del niño, resulta indistinto al sector en el que laboren sus progenitores. Una situación contraria está a riesgo de incurrir en discriminación y en una vulneración al principio de igualdad, al quedar amparados en el marco legal vigente con un mayor nivel de protección tanto los cuidados especiales de los menores que habilitan las licencias de paternidad del sector público, como los derechos laborales de los trabajadores varones de este mismo sector, en contraposición con los del privado.

La doctrina ha definido la licencia por paternidad como “una figura jurídica la cual consiste en otorgar al trabajador el permiso para no asistir a su trabajo durante el lapso que determine la ley que la crea, con el objetivo que el trabajador pueda compartir con su hijo o hija recién nacido durante sus primeros días de vida.” Esto a fin de que el trabajador ejerza una “paternidad responsable”, al involucrarse “en las tareas que demanda un nuevo miembro de la familia” y disponiendo de “tiempo para atender las necesidades del parto de su compañera, así como las de su hijo o hija”.¹ En particular, a nivel legal, el Código de Trabajo en su numeral 95, inciso b), establece la obligación patronal de otorgar, a sus trabajadores que son padres biológicos, una licencia de paternidad por un tiempo “de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija”.² Mientras que, con la entrada en vigencia de la reciente Ley Marco de Empleo

¹ Castro Conejo, Laura. *La Licencia por Paternidad*. Centro de Información Jurídica en Línea CIJUL, Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica, 2003.

² Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, “Código de Trabajo”, Ley N.º 2, del 27 de agosto de 1943.

Público, se estableció una serie de modificaciones en la gestión de las relaciones laborales, específicamente entre la Administración Pública como empleadora y sus servidores públicos. Entre ellas, las concernientes a los permisos de paternidad, de forma tal que mediante el numeral 41 de dicha norma se fijó el otorgamiento de licencias de paternidad dentro del sector público, para los padres que tengan un hijo biológico, con goce de salario por un tiempo más largo, de hasta “un mes calendario, posterior al día del nacimiento”.³ Lo anterior plantea entonces una disparidad temporal del permiso de paternidad otorgado entre sectores, dejando en desventaja a los trabajadores del sector privado de sus expectativas de derecho a las licencias de paternidad.

En diversos sistemas jurídicos de Europa y América Latina las licencias de paternidad, por nacimiento y cuidado del menor, se otorgan de manera semejante tanto para trabajadores privados como para funcionarios públicos, aunque su duración y su retribución por la seguridad social varía; asimismo su equiparación con las licencias de maternidad (es decir, con igualdad de condiciones para ambos padres biológicos).

La tabla 1 muestra una comparación de diferentes países de América Latina y Europa que contienen legislación laboral robusta en materia de licencias de paternidad, según los criterios anteriormente mencionados.

Tabla 1. Comparación de legislación laboral sobre licencias de paternidad en países de América Latina y Europa, 2025

País	Duración de la licencia de paternidad	Retribución salarial	Equiparación con licencias de maternidad	Legislación
España	6 semanas obligatorias ininterrumpidas posteriores al parto y 10 semanas restantes voluntarias, distribuibles en períodos continuos o no, dentro de los primeros 12 meses del menor.	100% (por seguridad social).	Sí	- Estatuto de los Trabajadores, art. 48.4. - Estatuto Básico del Empleado Público, art.49 a). - Real Decreto Legislativo 8/2015, art. 177.

³ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, “Ley Marco de Empleo Público”, N.º 10 159, del 10 de marzo de 2023.

Francia	4 días consecutivos después del nacimiento y 21 días adicionales que pueden tomarse una o dos veces con un mínimo de 5 días.	100% (por seguridad social).	No	- Code du Travail, art. L1225-35 y sigs.
Suecia	90 días fijos y hasta 480 días voluntarios por hijo a repartir entre ambos padres.	80% (por seguridad social).	Sí	- Föräldraledighetslag (1995:584), art. 1-18.
Alemania	Hasta 3 años, y una parte (24 meses) puede aplazarse hasta que el niño o la niña cumpla 8 años.	65%-100% (subsido estatal mensual con tope de €1800).	Sí	- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), art. 1-4 y 15-16.
Noruega	De 15 semanas con cobertura completa a 19 semanas con cobertura parcial, con 15 semanas a repartir entre ambos padres.	80-100% (por seguridad social).	Sí	- Folketrygdloven, cap.14.
Colombia	2 semanas y hasta 6 semanas adicionales a repartir entre ambos padres.	100% (por seguridad social).	No	- Ley N.º 2114 de 2021, pár.2.
Uruguay	3 días corridos desde el día de nacimiento y 14 días continuos adicionales por subsidio (sector privado).	100% (por empleador más subsidio estatal).	No	- Ley N.º 18.345, art. 5. - Ley N.º Ley 20.312. - Ley N.º 19121, art. 15.

	10 días hábiles o 20 días corridos para funcionarios públicos de la Administración Central (sector público).			
Ecuador	15 días contados desde la fecha del parto (sector privado). 10 días contados desde el nacimiento (sector privado).	100% (por empleador).	No	-Ley Orgánica del Cuidado Humano, art. 22. -Ley Orgánica del Sector Público, art.27, a).
Panamá	3 días hábiles desde la fecha de nacimiento.	100% (por empleador).	No	-Ley 27 de 2017, art. 3.
Brasil	5 días corridos con prórroga de 15 días para empleados de empresas del Programa Empresa Cidadã (sector privado). Hasta 20 días (sector público).	100% (por empleador o subsidio estatal).	No	-Constitución Federal, art.7. - Ley N.º 13.257/2016 - Ley N.º 8.112/1990 - Decreto N.º 8.737, art.1-6.
Argentina	2 días corridos (sector privado) Varía según jurisdicción y nivel de gobierno (sector público). 15 días corridos a partir de fecha de nacimiento en funcionarios de la Administración Pública Nacional (sector público).	100% (por empleador).	No	-Ley N.º 20.744 de Contratos de Trabajo, art.172. -Decreto N.º 214.

Elaboración propia, despacho diputada Luz Mary Alpízar.

De acuerdo con la legislación laboral comparada de la tabla 1, se muestra una tendencia de los países europeos estudiados a otorgar licencias de paternidad con duraciones prolongadas, interrumpidas de manera flexible y voluntaria, con una amplia cobertura salarial o retribución de su seguridad social, o bien, de subsidio estatal. Esto en contraposición con la normativa de los países latinoamericanos analizados, que en su mayoría limitan permisos por cuidado de niños luego del alumbramiento, por días consecutivos, en periodos cortos que oscilan entre las dos y tres semanas, aunque también con una extensiva cobertura salarial bajo responsabilidad patronal. El caso costarricense, conforme a su Código de Trabajo en su artículo 95, a diferencia de la anterior tendencia regional, establece un permiso parental para el progenitor varón *sui generis*, al ser este de corta duración (máximo 8 días), de manera interrumpida como es común de la tendencia europea, pero a través de una modalidad más inflexible, al condicionarse la distribución de dos días de licencia de paternidad a la semana y al cabo del primer mes de vida del infante, lo cual dista de los sistemas de paternidad compartidas de vanguardia, provenientes de países escandinavos (v.g. Suecia, Noruega), caracterizados por establecer licencias parentales de duración y aplicación flexible, capaces de garantizar una mayor igualdad y consenso en el libre reparto del tiempo de cuidado de nuevos hijos e hijas, entre padres y madres trabajadores de una misma familia.

Cabe resaltar que los países estudiados por el despacho y presentes en la tabla 1, a excepción de Brasil, Ecuador, Uruguay y Argentina, todos tienen estandarizadas las licencias de paternidad, tanto para trabajadores del sector público como para trabajadores del sector privado, lo cual habla de avances de la mayoría de países analizados hacia un marco legal laboral que contempla los principios de igualdad y no discriminación en la promoción de paternidades responsables en la primera infancia, con retrasos actualización de esta legislación para una armonización en la regulación laboral de licencias de paternidad entre sectores público y privado, tanto en la subregión sudamericana, como en la misma realidad costarricense que sigue esta tendencia.

Por otra parte, conforme a la tabla 1, destaca otro patrón identificable entre los países europeos y es que la mayoría de ellos han procurado por una equiparación en la cobertura de las licencias parentales que reciben tanto la madre biológica gestante que es trabajadora, como al padre biológico del infante también trabajador. Es decir, varios de dichos países han seguido un patrón de homologación de las licencias de paternidad con las de maternidad, procurando una mayor equidad en la distribución de funciones parentales con sus hijos de las parejas de trabajadores que procrean indistintamente de su sexo y de las identidades sexo-genéricas tradicionales, que han relegado históricamente labores de cuido principalmente a la mujer, un fenómeno que no se presenta en ninguno de los países latinoamericanos, lo cual sugiere una diferencia cultural significativa entre regiones en cuanto a la interiorización de la responsabilidad familiar compartida entre hombres y mujeres en el cuido de los niños desde edades tempranas. No obstante, en ambas regiones, según la normativa nacional de cada país estudiada, se revela una tendencia legislativa hacia un aumento progresivo en la duración de estas licencias de paternidad.

La licencia de paternidad en Costa Rica

La licencia de paternidad en Costa Rica es un derecho laboral irrenunciable que busca equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, muchos trabajadores aún enfrentan obstáculos para acceder a este beneficio.

Esta licencia permite a los padres biológicos y adoptivos ausentarse de sus labores con goce de salario para dedicarse al cuidado de sus hijos recién nacidos o adoptados.

Su objetivo principal es:

- 1- Fomentar la participación activa del padre en el cuidado del recién nacido.
- 2- Reducir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.
- 3- Garantizar la estabilidad económica de las familias durante los primeros días del bebé.

Actualmente, en Costa Rica existen dos tipos de licencia de paternidad legalmente aprobadas, una del sector privado y otra en el sector público.

A) Sector privado (Art. 95, Ley N.º 2, Código de Trabajo)

Padres biológicos: tienen derecho a 8 días de licencia, distribuidos en 2 días por semana durante las primeras 4 semanas posteriores al nacimiento. (Art. 95, inciso b), Ley N.º 2).

Artículo 95- (...)

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

(...)

- b) 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 hijo o hija 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, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

En caso de fallecimiento de la madre: el padre biológico recibe 3 meses de licencia posparto, si asume el cuidado del bebé.

B) Sector público (Ley Marco de Empleo Público, según el artículo 41)

Los funcionarios públicos tienen derecho a 1 mes de licencia con goce de salario, a partir del día siguiente al registro del nacimiento o adopción.

Tener estos dos tipos de licencia está creando una discriminación para los padres biológicos del sector privado, ya que los del sector público gozan de un mes de licencia con goce de salario y los padres del sector privado solo poseen ocho días de licencia.

A nivel científico, siguiendo el enfoque contemporáneo de las “paternidades afectivas” o “paternaje” desarrollado por la disciplina de la psicología, las licencias de paternidad se constituyen en instrumentos para eliminar y superar formas de paternidad tradicional, es decir, aquellas en las que el rol del padre biológico se limita únicamente a la procreación, la provisión de recursos económicos al menor, su protección física y el ejercicio de autoridad sobre él con un claro distanciamiento emocional respecto a este. Esto mediante un mayor acompañamiento del padre en todos los ámbitos y ciclos de la vida del menor, por ejemplo, a través de las labores de cuidado durante la primera infancia, lo que permite una vinculación afectiva más profunda con el menor, además el desarrollo de sensibilidades y una inteligencia emocional más depurada para cubrir las necesidades de amor, respeto, aceptación, pertenencia y guía del infante, lo que a la postre se traduce en mayor bienestar psicológico para el padre y sus propios descendientes.⁴ Por lo tanto, es deseable lapsos prolongados en la vinculación entre los infantes y su padre. Esto a su vez se corresponde con el concepto contemporáneo de “corresponsabilidad” promovido por la Organización de Mujeres del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza – Intersindical (STES-I), mediante el cual se procura una “distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres”.⁵

De acuerdo con el estudio exploratorio del *Equipo Latinoamericano de Justicia y Género* (ELA), 8 de cada 10 personas en Latinoamérica creían, en 2023, que las licencias de paternidad deberían ser más amplias y 9 de cada 10 consideraban que la participación activa del padre en los primeros años de vida de los niños es clave para un mejor desarrollo infantil. Sin embargo, solo 7 de cada 10 padres trabajadores tuvieron una licencia de paternidad de entre 2 y 7 días. Esto luego de

⁴ Erick Quesada Ramírez, *Paternidades afectivas, corresponsabilidades y beneficios en la salud masculina*, Programa Corporativo Género y Derechos Humanos, División Estrategia y Gestión Corporativa de Grupo ICE y Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público, s.f.

⁵ *Ibíd.*

una década en la que han ocurrido avances significativos en los permisos de paternidad. Por ejemplo, Bolivia, México, Nicaragua y Panamá, los cuales han sido países que pasaron de no considerar este derecho en su marco normativo a establecer licencias cortas de entre tres y cinco días para padres biológicos.⁶ En ese sentido, ha existido una tendencia legislativa regional reciente que ha procurado la ampliación en el régimen de derechos laborales de trabajadores varones en su condición de padres y en el ejercicio de su paternidad temprana.

Este proyecto de ley encuentra justificante porque implicaría una contribución directa e indirecta a los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y a la Agenda 2030 del país. En particular aportaría al ODS 5 de “Igualdad de Género” al promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, ayudando a reducir la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que históricamente recae sobre las mujeres. Asimismo, aportaría con el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, al fomentar un ambiente laboral más equitativo y moderno, al mejorar la retención de talento durante circunstancias significativas del trabajador en la esfera familiar y también al incentivar prácticas laborales responsables, tanto en el sector público como el privado, al reducir el ausentismo y el estrés de laboral de los trabajadores con hijos nuevos. El proyecto, además, contribuye con el ODS 3 “Salud y Bienestar”, al fortalecer los vínculos afectivos del padre con sus hijos, que mejoran el desarrollo infantil y la salud mental de ambos progenitores. Este a su vez ayudaría a avanzar en el ODS 10 sobre “Reducción de Desigualdades”, al ampliar las licencias en ambos sectores para cerrar brechas entre trabajadores públicos y privados, promoviendo igualdad de trato en el ámbito sociolaboral. De igual manera contribuiría indirectamente con el ODS 1 “Fin de la Pobreza”, al proteger los ingresos familiares en una etapa crítica de la vida: el nacimiento y desarrollo temprano de su descendencia.

El proyecto de ley se fundamenta, además, en preceptos constitucionales presentes en la Carta Magna de la República de Costa Rica. Entre ellos, que “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”, como reza el artículo 33 de esta fuente jurídica. También, el que establece que “la familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado” (art. 51), lo cual se hace extensible a que este proteja a las personas menores de edad y su interés superior en la creación y fortalecimiento de lazos familiares, así como el acompañamiento de sus progenitores para el goce pleno de salud, desarrollo psicosocial y los cuidados correspondientes.

En definitiva, el presente proyecto de ley destaca la seguridad social como un mecanismo clave para apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares y como una estrategia efectiva para cerrar la brecha laboral entre progenitores masculinos, del sector privado versus los del sector público, en el cuidado de los hijos. Las licencias, como se señala, no solo protegen los derechos de los

⁶ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Las voces del cuidado: Opiniones sobre paternidades, licencias y políticas públicas* (Buenos Aires: ELA, 2023), 39-56.

trabajadores sino también los derechos de los niños, asegurando que los padres puedan dedicar tiempo esencial sin comprometer su estabilidad económica, lo cual a su vez puede implicar consecuencias en la salud mental de los padres, así como en la calidad del cuidado de los hijos.

Por los motivos antes expuestos, someto a consideración de los señores diputados y las señoras diputadas el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COSTA RICA
REFORMA DEL INCISO B) DEL ARTÍCULO 95 DE LA
LEY N.º 2, CÓDIGO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 1- Modifíquese el inciso b) del artículo 95 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Artículo 95-

[...]

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

[...]

b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día del nacimiento de su hijo o hija. La persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija 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 y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

Rige a partir de su publicación.

Luz Mary Alpízar Loaiza

Gloria Zaide Navas Montero

Johana Obando Bonilla

Kattia Cambronero Aguiluz

Montserrat Ruiz Guevara

Priscilla Vindas Salazar

Sofía Alejandra Guillén Pérez

Antonio José Ortega Gutiérrez

Andrés Ariel Robles Barrantes

Johnatan Jesús Acuña Soto

Vanessa De Paul Castro Mora

Horacio Alvarado Bogantes

Diputadas y diputados

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

1 vez.—(IN2025961275).