

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA: LA LICENCIA POR PATERNIDAD

**RESUMEN:** En el presente informe se recopila la información de doctrina y normativa relacionada disponible relacionada al tema de Licencia por Paternidad, figura que no ha sido desarrollada tanto por doctrina ni por normativa de nuestro país y que da sus primeros pasos en la Asamblea Legislativa con dos proyectos de reforma y adición al Código de Trabajo. En el presente informe se adjuntan dichos proyectos más el Convenio de la OIT No. 156 y además se analiza su concepto a luz de autores nacionales.

## Índice de contenido

1DOCTRINA.....	1
a)Concepto de Licencia por paternidad.....	1
2NORMATIVA.....	3
b)Proyectos de Ley relacionados al tema de Licencia por Paternidad.....	3
Proyecto No. 14959.....	3
Proyecto de ley No. 15233.....	7
c)Convenio No 156 de la OIT.....	10

### 1 DOCTRINA

#### *a) Concepto de Licencia por paternidad*

[CASTRO CONEJO]<sup>1</sup>

“La licencia por paternidad es una figura jurídica la cual consiste en otorgar al trabajador el permiso para no asistir a su trabajo durante el lapso de tiempo que determine la ley que la crea, con el objetivo que el trabajador pueda compartir con su

hijo recién nacido durante sus primeros días de vida.

Según las directrices de la Unión Europea se puede entender la licencia por paternidad como una:

"Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de unos o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo "

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 de tiempo para atender las necesidades del parto de su compañera así como las de su hijo o hija.

Alemania, Dinamarca, España, Finlandia, Holanda, Noruega y Suecia son algunos países que cuentan ya con una legislación específica sobre licencia de paternidad. En el caso de Suecia, las políticas públicas y programas gubernamentales destinados a fortalecer la equidad, así como la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la crianza y el cuidado infantiles, se traducen en una serie completa de derechos y prerrogativas para disfrutar de sus hijos e hijas.

La gratuidad o no de estas licencias la estudiaremos mas adelante, así como otros aspectos relacionados con los derechos laborales de los nuevos padres, no sin antes revisar otras figuras jurídicas desarrolladas en el derecho comparado, que tienen como finalidad conciliar el fomento de la familia y las relaciones laborales.

La importancia de estas iniciativas radica en la relevancia de que la ley otorgue el reconocimiento oficial, a los varones que también tienen derecho a disfrutar del nacimiento de sus hijos e hijas, ya que hasta ahora solamente se les reconoce la obligación de trabajar y ser los proveedores de la familia."

## 2 **NORMATIVA**

### ***b) Proyectos de Ley relacionados al tema de Licencia por Paternidad***

#### **Proyecto No. 14959.**

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]<sup>2</sup>

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente N° 14.959

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El artículo 95 del Código de Trabajo establece el derecho laboral de la licencia por maternidad, que el patrono deberá otorgar a la madre en el momento en que ella presente la debida certificación médica, a fin de que se prepare para recibir a la persona menor de edad que espera, así como a su recuperación y cuidados pos natales del niño o la niña.

El 27 de marzo de 2001, la Asamblea Legislativa aprobó la "Ley de Paternidad Responsable", N° 8101, lo cual facilita la posibilidad de que las niñas y los niños que nacen fuera del matrimonio sean reconocidos en forma legal por sus padres.

Esta Ley marcó un hito histórico en pro de la defensa y la promoción de los derechos humanos de la niñez y la adolescencia, en especial para estimular a los hombres y las mujeres a asumir las responsabilidades derivadas de la paternidad y la maternidad.

El impulso de esta Ley le dio sustento jurídico, a la aplicación de una política pública dirigida a fomentar la paternidad responsable, a fin de promover cambios sociales y culturales, que conduzcan al ejercicio de una paternidad comprometida a dar una mejor calidad de vida para las personas menores de edad.

El Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia creó una comisión interinstitucional para desarrollar el proceso de formulación de las políticas de fomento a la paternidad responsable, y entre los aspectos a corto y mediano plazo se indicó:

"a) En un corto plazo, todos los niños y las niñas que nacen en Costa Rica, al cumplir un año de edad estarán debidamente inscritos con los apellidos de ambos progenitores y recibirán el apoyo económico necesario de su padre y su madre, lo que responde a una de sus obligaciones ineludibles, para garantizar su desarrollo y crecimiento.

b) Se logrará también disminuir sensiblemente los procesos judiciales de investigación de paternidad, en número y tiempo, con el consecuente ahorro de recursos que eso conlleva y, lo que es más importante, una efectiva protección de los derechos de la niñez costarricense.

c) Asimismo, la aplicación de la ley redundará a mediano plazo en un mayor sentido de responsabilidad de los hombres y de la sociedad en general en torno a la paternidad, pero sobre todo con respecto a la atención y la crianza de los hijos e hijas como una labor compartida entre mujeres y hombres."

El ejercicio de la paternidad responsable abarca una serie de aspectos que se vinculan con actitudes, valores, prácticas, sanciones sociales y tradicionales que requieren el esfuerzo en forma permanente por parte de toda la sociedad y de procesos de sensibilización para promover la construcción de la masculinidad y la feminidad, a partir de procesos educativos y la socialización de actitudes libres de estereotipos discriminatorios y sexistas.

Nuestro ordenamiento jurídico tiene dos tipos de vínculos eficaces para hacer surgir el estado de familia: el vínculo conyugal, establecido en los artículos 34 y 35 del Código de Familia y, el vínculo parental, que establece una serie de derechos subjetivos del hijo o la hija, y los deberes y derechos que se acuerdan, tanto del padre como de las personas menores de edad, para lograr las satisfacciones de las más diversas necesidades y su calidad de vida.

La Sala Constitucional sobre este aspecto en el voto N° 7515-94 señaló:

“QUINTO.- En cuanto a la propuesta adición al artículo 92 del Código de Familia. La cláusula de igualdad, unida a la prohibición de “toda calificación personal sobre la naturaleza de la filiación” (artículo 54 de la Constitución) dan lugar, como regla general, a la igualdad de trato de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio, de forma que serían las excepciones o limitaciones a ese principio las que deberían justificarse para ser conformes a la Constitución Política. En otros términos, lo que está en juego es el derecho fundamental de los hijos no matrimoniales a no sufrir discriminación. La presunción del legislador que examinamos no resuelve un conflicto entre la vida matrimonial y la relación de hecho, sino entre hijos nacidos dentro e hijos nacidos fuera del matrimonio, cuestión resuelta en pro de la igualdad por el artículo 54 constitucional combinado con el artículo 33. Por último, no es argumento de derecho constitucional sostener que de la unión de hecho no podrían derivarse presunciones legales, como si en esta materia el legislador no pudiera establecer presunciones, por lo demás razonables: convivencia, que habrá de probarse, da lugar a que el legislador presuma iuris tantum la paternidad del hombre que hubiera convivido con la mujer durante el período de concepción, presunción coherente, por lo demás, con la protección constitucional del niño (artículo 51 de la Constitución Política).”

Los hijos e hijas nacidos dentro y fuera del matrimonio en nuestro país, a partir de la aprobación de la “Ley de Paternidad Responsable” podrán a mediano plazo ejercer su derecho humano a saber quiénes son sus progenitores y el Estado deberá promover por medio de políticas públicas el ejercicio responsable de la paternidad.

La valoración jurídica de las diferencias sustenta la necesidad de que en nuestro ordenamiento jurídico se produzcan cuerpos normativos, de la protección a la maternidad y a la paternidad.

La transformación de las relaciones familiares, tiene sus repercusiones en la redefinición de los roles paterno y materno, una mayor conciencia sobre la importancia de la figura masculina en el desarrollo de los niños, las niñas y los adolescentes, a partir de una perspectiva psicoanalítica y educativa.

Por estas razones, presento a consideración de los señores diputados y las señoras diputadas el presente proyecto de ley, a fin de modificar el artículo 95 del Código de Trabajo y legislar para reconocer la licencia de paternidad, lo que significa promover un cambio cultural, y la ley es el mecanismo educador por excelencia, es una inspiración de nuestra manera de vivir, de la propia regla cotidiana que se refleja en el reconocimiento de asumir la paternidad y la maternidad como una responsabilidad compartida.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

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

"Artículo 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el Riesgo de Maternidad. Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta Ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.

La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos

tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.

**El padre tendrá derecho a la licencia de paternidad por un plazo de quince días naturales, a partir del momento en que presente al patrono la constancia certificada del nacimiento de la persona menor de edad, en la que conste la calidad de los progenitores.”**

Rige a partir de su publicación.

Guido Vega Molina DIPUTADO

2 de octubre de 2002.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.

**Proyecto de ley No. 15233**

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]<sup>3</sup>

PROYECTO DE LEY

ADICIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO AL  
CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente N° 15.233

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El nacimiento de un nuevo miembro en la familia es un asunto que despierta gran interés y alegría en familiares y allegados, no obstante también es motivo de angustia y preocupación pues constituye un cambio completo en la rutina y roles familiares.

En esta trascendental labor es innegable que el papel más importante y las cargas más pesadas son llevadas por la madre, de ahí que nuestra legislación haya consagrado una serie de medidas compensatorias a fin de que su situación particular sea lo más llevadera posible.

Considera el proponente que aún es posible dar un paso más en procura de facilitar a la familia y principalmente a la madre, que su labor de parto y proceso de recuperación se efectúen en las condiciones idóneas para su salud y tranquilidad, así como para dotar a todo el grupo familiar de un período de ajuste y adaptación a la nueva situación.

En concreto se propone otorgar licencia gratuita al padre para que durante el parto y los dos días naturales subsiguientes se encuentre al lado de su pareja para atender los requerimientos que la situación genere (traslado a la maternidad, asistencia a la labor, etc.), así como el derecho a una hora diaria gratuita durante los cuarenta días siguientes al nacimiento, esto a fin de que se emplee de la manera que mejor contribuya al proceso de adaptación mencionado.

La iniciativa pretende que se deje claramente establecido en la eventual legislación que la solicitud y vigencia de estos beneficios será facultad exclusiva de la madre, esto para remarcar la connotación de coadyuvancia a la familia, es decir, que se trata de un beneficio personal para el padre de familia, sino de una ayuda para la familia.

Desde esta perspectiva, si un padre irresponsable consigue el beneficio (a gestión de su pareja) pero no se está utilizando para beneficio familiar, a petición de la madre ante su patrono le



sería retirado.

Con la esperanza de que la propuesta sea convertida en ley de la República y que realmente sea provechosa para los trabajadores de nuestro país, la someto a consideración de las compañeras y los compañeros diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

ADICIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO AL  
CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO.- Adiciónase un nuevo artículo al Código de Trabajo, Ley N° 2, de 27 de agosto de 1943, que será el 96 bis; se incorporará siguiendo el orden numérico y su texto dirá:

Artículo 96 bis. Durante el día del parto y los inmediatos dos días naturales siguientes, el padre de la persona por nacer o recién nacida gozará de licencia; igualmente, en los primeros cuarenta días naturales después del parto, el padre gozará de licencia de una hora diaria para coadyuvar en las labores de adaptación y normalización familiar. La solicitud y vigencia de estos beneficios será facultad exclusiva de la madre.

Queda prohibido a los patronos deducir suma alguna del salario de sus trabajadores por motivo del beneficio indicado, ni irrogar condiciones laborales más gravosas a los trabajadores que disfruten de tales beneficios."

Rige a partir de su publicación.

José Miguel Corrales Bolaños. DIPUTADO

19 de mayo, 2003.

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

**c) Convenio No 156 de la OIT**

[Organización Mundial del Trabajo]<sup>4</sup>

<b>Nota:</b> Este convenio no ha sido aprobado por Costa Rica.
--

**La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

#### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y

progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares .

#### Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

#### Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

#### Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

#### Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

#### Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

#### Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

#### Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

#### Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea

conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

#### Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

#### Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

#### Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**FUENTES CITADAS**



- 1 CASTRO CONEJO, Laura. La licencia por paternidad. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio U.C.R. 2003. pp 93-94.
- 2 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Proyecto de ley No. 14959. Comisión Permanente Especial de la mujer. Proyecto presentado el 02 de octubre del 2002.
- 3 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Proyecto de ley No. 15233. Comisión Permanente de Asuntos Sociales. Proyecto presentado el 19 de mayo del 2003.
- 4 OIT. Convenio No. 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. [en línea]. Disponible en la página oficial de la OIT: [http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1001&Itemid=1053](http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=1001&Itemid=1053)