



Licencia de Paternidad. La aplicación de un derecho laboral para los trabajadores del sector público y empresa privada

Paternity License. The application of a labor right for all workers in the public sector and private companies

Lourdes María Cabezas Moreno

Contraloría General de la República. Panamá

lcabezas@contraloria.gob.pa

<https://orcid.org/0009-0007-9792-4494>

Recibido: 31/05/2024

Aprobado: 16/04/2025

DOI: <https://doi.org/10.48204/2992-6629.7640>

Resumen

El presente aporte tiene como objetivo destacar un derecho laboral que existe para los trabajadores, tanto del sector público como del privado y cuyo principal objetivo es el fortalecimiento del vínculo paterno-filial. La filiación se conoce como un estado derivado de la relación entre los progenitores e hijos, con base moral y hasta tradicional. De esta relación surgen derechos y obligaciones que tienden a la protección de la familia. La identidad o relación del progenitor y su descendiente ha ido variando conforme lo hace la conciencia social. Poco a poco, la Licencia de Paternidad ha ido cobrando vigencia y valor en países que han dejado atrás la idea de delegar el primer cuidado de un hijo recién nacido, solo a la madre.

Palabras clave: licencia, paternidad, trabajador, derecho, nacimiento.

Abstract

The objective of this article is to highlight a labor right that exists for workers in both sectors, public and private and whose main objective is the strengthening of the paternal-filial bond. Affiliation is known as a state derived from the relationships between father and son, with a moral and even traditional base. From this relationship arise rights and obligations that tend to protect the family. The affiliation or relationship of the parent and their descendant has been changing as social conscience has changed. Paternity License has been charging validity and value in countries that have left behind the idea of leaving the first care of a newborn child to the mother.

Keywords: license, paternity, worker, right, birth.





Introducción

El nacimiento de un hijo tradicionalmente, se asocia a la madre, dado que surge el vínculo natural previo en el embarazo, delegando al padre a las obligaciones de filiación, manutención y educación, pero no se da importancia al espacio y lazo que debe manifestarse entre el bebé y su progenitor. De ahí la importancia de que el padre conozca que tienen derecho a una pausa laboral y garantizar que se dé ese espacio de manifestación paterno filial.

En Panamá es muy escaso el conocimiento de esta licencia. Esta fue aprobada en el 2017, mientras que el fuero de maternidad se reconoció por primera vez en la Constitución Política de 1946 e insertada en el Código de Trabajo de 1972. Son los departamentos de Recursos Humanos los encargados de comunicar este derecho, de manera exclusiva, a los trabajadores que anuncian que serán padres. Sin embargo, su intervención suele limitarse a extender un formulario para que lo completen. Esta práctica es algo compleja, ya que no se encuentra establecido en los reglamentos internos de trabajo y este vacío lo que genera es algo de confusión en la aplicación. Es fundamental que la información al respecto sea completa y accesible para garantizar que los trabajadores comprendan dicho derecho.

En el presente artículo analizaremos la base legal de esta licencia en Panamá, cuando inicia el derecho, sus excepciones, su aplicación en el tiempo y duración.

Existe en la relación laboral diversos tipos de permisos que permiten, al trabajador o servidor atender situaciones personales, una de ellas y tal vez la más importante es una licencia remunerada, que le concede ausentarse del trabajo, sin que sea descontado de su salario y poder participar en la llegada de un nuevo miembro de la familia. A pesar de que la figura del padre en Panamá es muchas veces cuestionada por la sociedad, si hay muchos



trabajadores que son ejemplo para sus familias, dejando a un lado la creencia de que el padre es solo un mero proveedor. El nacimiento de un hijo un acontecimiento tan especial para el núcleo familiar, se fortalece aún más con un derecho que surge, en forma tardía, en la sociedad panameña en comparación con otros países, pero que contribuirá en parte al cambio cultural de la figura paterna.

Países que reconocen la Licencia de Paternidad

La licencia de paternidad es una figura que ha tomado fuerza en muchos países, siendo Suecia el primero en aprobarlo en la década de 1970. En el 2022, dicho país, lo aumentó a 60 días y en el 2016, se llega a conceder 90 días.

Al inicio, esta medida recibió muchas críticas, entre ellas, que los padres tomarían esto como excusa para no acudir a trabajar y que las empresas tendrían un impacto económico negativo, sin embargo, pasó lo mismo al establecer la licencia de maternidad, cuando se manifestaba que las fábricas quebrarían por tener las madres que ausentarse por estado de gravidez, pero no ocurrió así.

En Latinoamérica, actualmente, son 18 países, donde lo trabajadores que llegan a ser padres, cuentan con este derecho, entre ellos podemos mencionar algunos como Paraguay, Colombia y Venezuela (14 días), le siguen Uruguay (13 días) y Ecuador (10 días). En Brasil, por su parte son 5 días, Bolivia reconoce 3 días y Argentina 2 días. En Panamá es hasta el 2017, que se crea este derecho y aún no es claro para la gran mayoría, y a esto le sumamos ausencia de jurisprudencia.



Base legal

La Constitución Política de la República de Panamá (2004) establece en su artículo 59 que la patria potestad es “El conjunto de deberes y derechos que tienen los padres en relación con los hijos”. La licencia de paternidad es un derecho, uno de los primeros que surge en la relación parental.

El origen del derecho de licencia de paternidad en Panamá se desprende principalmente del Código de la Familia (1994), ya que en el artículo 235, se define la filiación como “la relación existente entre el hijo o la hija y sus progenitores. En relación con el padre, se le denomina paternidad”. La licencia de paternidad es un derecho, que humaniza y fortalece el vínculo entre padre e hijo.

La licencia de paternidad en Panamá fue creada mediante la Ley 27 de 23 de mayo de 2017 y reglamentada por el Decreto Ejecutivo No. 83 de 27 de diciembre de 2017. La Ley 27 de 2017, establece en su artículo 1, lo siguiente:

Artículo 1: El trabajador de empresa privada y el servidor público cuya esposa o conviviente en condiciones de singularidad y estabilidad se encuentre en estado de gravidez gozará de una licencia remunerada que será concedida al momento del nacimiento del hijo o hija (Ley 27, 2017).

Características de este derecho

La licencia de paternidad reúne ciertas características y condiciones, entre las que se destacan:

- Es un derecho que tienen los trabajadores del sector privado y los servidores públicos, el cual se concede desde el momento del nacimiento de un hijo o una hija.



- Es importante que la empresa o institución, una vez que el trabajador ingresa a laborar, le solicite a través de la dirección o departamento de recursos humanos, completar un formulario donde indique datos personales como convivencia, o estado civil, domicilio, etc. Aquí resaltamos la importancia que se mantenga siempre actualizada la información en el expediente del personal, donde se indique por parte del empleado o servidor ciertos datos como el nombre de la pareja, o cambios de su estado civil (ya sea por contraer matrimonio, o el inicio de unión de hecho o unión libre), ya que dicha convivencia debe reunir las condiciones de singularidad y estabilidad. Esto se desprende del Artículo 68 del Código de Trabajo, cuando señala que el contrato escrito de trabajo debe contener entre otras cosas, el estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. En tanto que el Artículo 2 del Decreto Ejecutivo 83 de 27 de diciembre de 2017, que reglamenta la Ley 27 de 23 de mayo de 2017, establece:

“El trabajador y el servidor público declarará en su contrato de trabajo o formulario de datos personales y dependientes el nombre de su esposa o conviviente. Las empresas privadas e instituciones públicas actualizarán los datos personales de forma periódica”. (Ley 27, 2017).

De conformidad con el Código de Familia (1994), en su artículo 54, modificado por la Ley 30 de 2015, establece lo siguiente: “La condición de singularidad consiste en que la unión sea de un solo hombre con una sola mujer. La condición de estabilidad se cumple cuando la convivencia sea constante, durable y permanente”.



El trabajador tiene la obligación de comunicar a la empresa o institución donde labora, con una semana de anticipación, la fecha probable de parto de la esposa o conviviente. Es decir, que la empresa o institución pública debe considerar la posibilidad de que se adelante o difiera la fecha en que el trabajador estará haciendo uso de su derecho.

La concesión de este derecho no debe contar como permiso laboral, más bien es una licencia computada como tiempo efectivo de servicio y, además, es remunerada. No se puede, por lo tanto, hacer descuento del salario por parte del empleador.

En Panamá, la licencia de paternidad solo se concede por tres días hábiles. El trabajador no podrá laborar para otro empleador ni por cuenta propia durante este período, ya que el objetivo es estrechar un primer lazo de afectividad con el hijo o hija. De aquí nace el deseo de brindar apoyo a la madre, quien se encuentra en etapa de reposo y recobro físico.

Este derecho se comienza a computar desde la fecha en que se produzca el nacimiento del hijo o hija, como lo establece el artículo 4 de la Ley 27 de 2017, que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos. La ley indica: “Para efectos de esta Ley, el inicio de la licencia se computará desde la fecha de nacimiento del hijo o hija” (Ley 27, 2017).

Como los nacimientos no son exactos, no se puede precisar puntualmente, el día y la hora, si este ocurre en horas de la tarde, a pesar de que ha pasado más de la mitad del día, este se cuenta como el primero de la licencia. Desde nuestra perspectiva, la licencia debería empezar a contarse desde el día posterior al hecho (días completos), ya que la forma en que se aplica actualmente, es una desventaja para el trabajador y su familia.



Según Chandiramani (2019), en Panamá, entre el 27% y 29% de los nacimientos registrados ocurren por cesárea, lo que se traduce en una permanencia extendida de la madre y el bebé en el hospital. Dicho en otras palabras, el tiempo de tres días que concede la licencia, no cumplen con el propósito de conexión entre el padre y recién nacido, ni mucho menos de ayuda a fortalecer la familia como institución social.

Al tomar en cuenta esta situación, consideramos que la licencia de paternidad en Panamá debiera otorgarse por cinco días hábiles, como mínimo, ya que de darse el nacimiento por cesárea, estaría el recién nacido tres días en el hospital y sería al cuarto día que pudiera ser trasladado a casa, donde entraría el padre a tener su primer contacto físico con el recién nacido en los horarios de visita (en el caso de los hospitales públicos) o durante el tiempo que permanezca en el hospital (en el caso que sea privado), siempre y cuando no se presente una complicación de salud.

Por su parte, el artículo 4 del Decreto Ejecutivo No. 83, que reglamenta la Ley 27 de 2017, en su numeral 3 establece así la diferencia entre día hábil e inhábil, ya expresando lo siguiente:

Artículo 4. Para el cómputo de la licencia de paternidad los días hábiles se tomarán en cuenta de la siguiente manera:

1. De lunes a viernes en empresas o entidades públicas.
2. De lunes a domingo para las empresas o entidades públicas que laboren los 7 días de la semana, entendiéndose por inhábil el día de descanso semanal del trabajador y el día de compensación del trabajador o servidor público por laborar día domingo.
3. Los días de fiesta o duelo nacionales, señalados en el Código de Trabajo o



decretados por el Órgano Ejecutivo, se considerarán en todos los casos inhábiles, y se empezará a computar la licencia de paternidad el siguiente día hábil laborable (Lo subrayado es nuestro).

En otras palabras, hay cinco excepciones en el tiempo, que no corre inmediatamente el derecho de goce que concede la paternidad y estas son las siguientes:

- a) Día inhábil por ser día de descanso semanal del trabajador;
- b) Día inhábil por ser el día de compensación del trabajador o servidor público por laborar día domingo;
- c) Día inhábil sean estos decretados así por el Código de Trabajo, por Decreto Ejecutivo.
- d) Día (s) que el trabajador o servidor se encuentre hospitalizado o se encuentre incapacitado;
- e) Día (s) en que el trabajador o servidor se encuentre en uso de sus vacaciones.

Es interesante analizar y calcular el tiempo que sería tomado como licencia, de ocurrir el nacimiento en día inhábil, ya que habría que verificar en el calendario el siguiente día hábil. Tal vez con un ejemplo se vea más claramente: un funcionario de la Contraloría General de la República se convirtió en padre el lunes 12 de febrero (lunes de carnaval), es decir no se da inicio a la licencia por ser día inhábil, por lo que se posterga el inicio de este derecho hasta el siguiente día hábil. Es hasta el jueves, 15 de febrero de 2024, que da inicio la licencia, ya que los días lunes, 12 y miércoles, 14 de febrero de 2024, el Órgano Ejecutivo a través del Decreto Ejecutivo No.3 de 2024, ordenó el cierre en todo el territorio nacional de las oficinas públicas nacionales y municipales; en tanto que el 13 de febrero de 2024



(martes de carnaval), era día de fiesta nacional, según lo dispuesto en el artículo 46 del Código de Trabajo.

En el siguiente cuadro, se esquematiza la licencia de paternidad de este trabajador:

Tabla 1

Febrero 2024

LUN 12	MAR 13	MIÉR 14	JUE 15	VIE 16	SÁB 17	DOM 18	LUN 19
Ocurre el nacimiento . Día inhábil.	Martes de Carnaval. Día inhábil	Miércoles de Ceniza. Día inhábil por Decreto.	Primer día hábil de licencia.	Segundo día hábil de licencia.	Día libre del trabajador. Inhábil.	Día libre del trabajador. Inhábil.	Tercer día hábil y de licencia.

En el evento en que el nacimiento ocurra cuando el trabajador esté incapacitado u hospitalizado o esté en uso de su derecho de vacaciones, podrá hacer uso de su licencia por paternidad, en los 3 días hábiles siguientes y no contados a partir de la fecha de nacimiento, sino a partir del día que culmine su incapacidad o su período de vacaciones. En estos casos, también deberá comunicar el nacimiento del menor al empleador y aportar el certificado de nacimiento de este, una vez regrese al trabajo.

Otro punto importante a tener en cuenta, es que al darse el nacimiento, el padre no puede escoger arbitrariamente cuándo hacer uso de la licencia, ya que esta inicia, en forma inmediata, siempre que sean días hábiles y la fecha no queda a discreción del trabajador ni tampoco del empleador. De no tomarse el derecho en el tiempo estipulado por la ley, el trabajador o servidor no podrá tomarlo en fecha posterior de manera discrecional.





El trabajador o servidor que se convierta en padre, queda obligado a presentar a su empleador o Dirección de Recursos Humanos, el certificado de nacimiento emitido por la Dirección Nacional del Registro Civil del Tribunal, que lo acredita como padre legítimo y debe hacerlo el día que regrese a laborar.

Esta licencia se le concederá al trabajador de empresa privada o sector público una sola vez al año y el cómputo de los tres días hábiles es uno solo, independientemente de que el servidor o trabajador se convierta en padre por nacimiento múltiple.

Esto lleva a analizar cómo queda el derecho de los hijos nacidos fuera de matrimonio o estado de singularidad, qué pasa cuando una persona se convierte en padre fuera de una relación formal y cómo queda la igualdad de derecho que tienen los hijos, qué señala la Constitución Nacional.

Nuestra carta magna, en su artículo 60, establece lo siguiente: “Los padres tienen para con sus hijos habidos fuera del matrimonio los mismos deberes, que respecto a los habidos en él. Todos los hijos son iguales ante la Ley” (Constitución Política de la República de Panamá, 2004). Pero la Ley que establece el derecho a la licencia de paternidad dice claramente que el beneficio solo se otorgará, como ya se dijo, cuando exista relación marital o convivencia de singularidad con la madre.

Al no existir relación marital o convivencia de singularidad con la madre, el trabajador que sea padre, en una relación fuera de la condición indicada, no podrá solicitar la licencia de paternidad en su trabajo. No estamos de acuerdo con esta condición que señala la ley, ya que consideramos que se coarta el derecho que tiene un recién nacido de estrechar lazo paterno filial. Además, es la propia Constitución Nacional la que equipara el



deber de un padre con los hijos habidos, tanto dentro del matrimonio como los reconocidos como tal de fuera de él. Consideramos que la ley no equipara el deber de un padre con sus hijos, ya que inclina la balanza a aquellos nacidos dentro de una relación matrimonial.

En otros países, además de la licencia por paternidad, existen las llamadas licencias parentales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló en su Informe Regional Complementario para América Latina y el Caribe que este tipo de licencias solo existen en Uruguay, Cuba, Chile y Ecuador, identificándose con una duración prolongada, tanto para la madre como el padre, teniendo como objetivo cuidar a los hijos durante un período de tiempo posterior al de la licencia de paternidad (Addati, Cattaneo & Pozzan, 2022).

En Panamá, si bien es cierto no encontramos dicha figura, pero sí existe la salvaguarda del menor cuando se encuentre en estado de indefensión o vulnerabilidad, garantizando su primer año de vida en condiciones de estabilidad, por medio de la ampliación del fuero de maternidad hasta el padre, en los casos en que ocurra la muerte de la madre durante el parto o dentro de los doce primeros meses de vida del menor, así como también cuando la madre desde el estado de gravidez o en los doce primeros meses posteriores al parto, no cuente con un trabajo formal. Esta ampliación del fuero de maternidad hacia el padre y que incluso le concede vacaciones, se contempla en la Ley 238 de 15 de septiembre de 2021 y es aplicable, tanto a trabajadores del sector privado como del sector público y se encuentra en espera de reglamentación. Recientemente, esta norma fue modificada por la Ley 439 de 23 de julio de 2024 estableciendo que la



ampliación del fuero de maternidad inició a regir en enero de 2024, dado que se levantó el Estado de Emergencia Nacional declarado por el COVID-19.

En la práctica, no hay duda que tanto la maternidad como la paternidad son condiciones de gran valor. Es importante que se vele por la concesión de este derecho por las diversas jerarquías laborales que puedan existir dentro de las empresas como instituciones y no se considere como una acción que resta valor al trabajo del servidor o trabajador.

Conclusión

La familia en Panamá ha enfrentado desafíos en la salvaguarda de los derechos de los menores, así como el fortalecimiento de la unión familiar. El descanso forzoso que recibe el padre mediante esta licencia, hace eco en el cuidado de salud de la madre y en el cuidado de los primeros días del menor. La protección al menor se ha extendido y actualmente, existe la tendencia internacional de fomentar la participación de los hombres en sus responsabilidades. Esta ley, cuyo proyecto fue impulsado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, tiene su fundamento en el deber del Estado panameño de proteger a la familia, atendiendo los fundamentos de nuestra Constitución Nacional.

Referencias bibliográficas

Addati, L., Cattaneo, U., y Pozzan, E. (2022). *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/resumen-los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-0>





Chandiramani, R. (1 de septiembre de 2019). Tres de cada 10 niños nacen por cesárea en

Panamá. *La Estrella de Panamá*.

<https://www.laestrella.com.pa/panama/nacional/10-tres-ninos-nacen-cesarea-DRLE17234>

Constitución Política de la República de Panamá (2004). Gaceta Oficial N° 25,176.

Decreto de Gabinete 64 de 2024. Que levanta el Estado de Emergencia Nacional declarado como consecuencia de la COVID-19. 23 de julio de 2024. G.O. N°30081-A.

Decreto Ejecutivo 3 de 2024. Que ordena el cierre en todo el territorio nacional de las oficinas públicas nacionales y municipales con motivo del carnaval del año 2024. 10 de enero de 2024. G.O. N° 29946-A.

Decreto Ejecutivo 83 de 2017. Que reglamenta la Ley 27 de 23 de mayo de 2017, que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos. 27 de diciembre de 2017. G.O. N° 28439.

Ley 238 de 2021. Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones en caso de fallecimiento de la madre. 15 de septiembre de 2021. G.O. N° 29377-A.

Ley 27 de 2017. Que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos. 23 de mayo de 2017. G.O. N° 28285-B.

Ley 3 de 1994. Código de Familia. 17 de mayo de 1994. G.O. N° 29742-A.

Ley 30 de 2015. Que modifica y deroga disposiciones del código de la familia. 5 de mayo de 2015. G.O. N° 27773-B.



Ley 439 de 2024. Que modifica un artículo de la Ley 238 de 2021, Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones en caso de fallecimiento de la madre. 23 de julio de 2024. G.O. N° 30082-A.