

---

## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN NICARAGUA Y CENTROAMÉRICA. UNA REVISIÓN COMPARATIVA

## MATERNITY PROTECTION IN NICARAGUA AND CENTRAL AMERICA. A COMPARATIVE REVIEW

Ingrid Yoamy LÓPEZ BLANDÓN

*Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas" (AIDTSS) y de la Junta Directiva de la Asociación Centroamericana y del Caribe del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ACCDTSS).  
Docente y Doctoranda, Universidad Americana (Nicaragua).*

[ingridb.alemanyasociadosnic@gmail.com](mailto:ingridb.alemanyasociadosnic@gmail.com)

Fecha de envío: 24/07/2024

Fecha de aceptación: 28/08/2024

---

## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN NICARAGUA Y CENTROAMÉRICA. UNA REVISIÓN COMPARATIVA

Ingrid Yoamy LÓPEZ BLANDÓN

*Universidad Americana (Nicaragua)*

---

**Resumen:** Este artículo analiza y compara los marcos jurídicos que regulan la protección de la maternidad en cinco países centroamericanos: Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador y Costa Rica. A través de una revisión documental de legislación nacional e internacional, el estudio identifica fortalezas y debilidades en cada sistema legal, destacando cómo estos países implementan estándares mínimos de protección laboral, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se abordan temas como la licencia de maternidad, la seguridad en el empleo, la protección contra la discriminación y la salud en el trabajo. El artículo concluye con recomendaciones para mejorar la protección de la maternidad en la región, enfatizando la importancia de la ratificación de convenios internacionales y la armonización legislativa con estándares globales de derechos humanos.

**Palabras clave:** Protección de la maternidad - Derecho laboral - Centroamérica - Discriminación - Normas internacionales

**Sumario:** 1. Introducción. 1.1. Contexto y justificación del tema. 1.2. Objetivos del artículo. 1.3. Metodología. 2. Protección de la maternidad: conceptos y normas internacionales. 2.1. Conceptos clave. 2.2. Normas Internacionales del Trabajo. 2.3. Tratados internacionales de derechos humanos. 3. Protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico nicaragüense. 3.1. Marco legal nacional. 3.1.1. Constitución Política de Nicaragua. 3.1.2. Código del Trabajo. 3.1.3. Ley de Seguridad Social. 3.2. Instituciones responsables. 3.3. Jurisprudencia y criterios administrativos relevante. 4. Protección de la

maternidad en los países de Centroamérica. Perspectivas comparadas. 4.1. Marco constitucional. 4.2. Derecho comparado centroamericano. 4.3. Prohibiciones legales relacionadas con la protección de la maternidad. 4.4. Protección contra el despido. 4.5. Licencia por maternidad. 4.6. Lactancia y acondicionamiento de locales. 4.7. Salario durante la licencia. 4.8. Constancia de embarazo y tiempo mínimo de servicio. 5. Conclusión.

**Abstract:** This article analyzes and compares the legal frameworks that regulate maternity protection in five Central American countries: Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador, and Costa Rica. Through a documentary review of national and international legislation, the study identifies strengths and weaknesses in each legal system, highlighting how these countries implement minimum labor protection standards, such as those established by the International Labour Organization (ILO). Topics addressed include maternity leave, job security, protection against discrimination, and workplace health. The article concludes with recommendations for improving maternity protection in the region, emphasizing the importance of ratifying international conventions and harmonizing legislation with global human rights standards.

**Keywords:** Maternity protection - Labor law - Central America - Discrimination - International standards

**Summary:** 1. Introduction. 1.1. Context and justification of the topic. 1.2. Objectives of the article. 1.3. Methodology. 2. Maternity protection: international concepts and standards. 2.1. Key concepts. 2.2. International Labor Standards. 2.3. International human rights treaties. 3. Maternity protection in the Nicaraguan legal system. 3.1. National legal framework. 3.1.1. Political Constitution of Nicaragua. 3.1.2. Labor Code. 3.1.3. Social Security Law. 3.2. Responsible institutions. 3.3. Relevant jurisprudence and administrative criteria. 4. Maternity protection in Central American countries. Comparative perspectives. 4.1. Constitutional framework. 4.2. Central American Comparative Law. 4.3. Legal prohibitions related to maternity protection. 4.4. Protection against dismissal. 4.5.

Maternity leave. 4.6. Breastfeeding and conditioning of premises. 4.7. Salary during leave. 4.8. Proof of pregnancy and minimum length of service. 5. Conclusion.

## 1. Introducción

### 1.1. Contexto y justificación del tema

En 2024, las mujeres representan aproximadamente 49.7% de la población mundial según las cifras más recientes del Banco Mundial. En el caso de Centroamérica, la proporción es un poco mayor, se estima que ronda el 50 y 51% de la población. Estos datos sustentan la idea de que la participación de las mujeres en el mercado laboral es fundamental para el desarrollo económico y social de la región y de cada uno de los países que la integran.

La maternidad es una fase esencial en la vida de muchas mujeres, que tiene un impacto en su bienestar y en el de sus familias, en particular, del niño por nacer. Cuando hablamos de maternidad desde el punto de vista del derecho, y en particular del derecho laboral, que es la disciplina que nos ocupa, nos referimos a “un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad” (Osejo Pineda, 2020).

La protección legal de la maternidad en el ámbito laboral es, por tanto, una cuestión de justicia social y de derechos humanos que garantiza no solo la salud de las mujeres, sino también el desarrollo sano de los niños, incluso desde antes de su nacimiento y durante sus primeros años, y la estabilidad las familias. Las mujeres, las niñas y las familias gozan de protección constitucional, como se logra apreciar en constituciones como la nicaragüense.

En Centroamérica, los marcos legales que protegen la maternidad varían; sin embargo, todos los ordenamientos legales comparten la necesidad de respetar las normas internacionales estableciendo de esta manera estándares mínimos de protección como los que veremos a continuación. En este contexto, este artículo busca proporcionar un panorama de cómo cinco países de Centroamérica -Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador y Costa Rica- abordan la protección de la maternidad en sus ordenamientos jurídicos, identificando tanto las fortalezas como las áreas de mejora.

## 1.2. Objetivos del artículo

El objetivo general de este artículo es brindar un panorama legal y comparado sobre la protección de la maternidad en los ordenamientos jurídicos de Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador y Costa Rica. Por su parte, los objetivos específicos son:

1. Analizar las normas nacionales e internacionales que regulan la protección de la maternidad, en especial, la de los cinco países en estudio.
2. Comparar las legislaciones de los cinco países centroamericanos mencionados.
3. Identificar las fortalezas y debilidades en los marcos legales de cada país.
4. Proponer recomendaciones para mejorar la protección de la maternidad en la región conforme a estándares internacionales y de derechos humanos.

## 1.3. Metodología

Este trabajo se basa en una metodología cualitativa de carácter documental.

La investigación realiza a partir de una revisión de bibliografía especializada en el tema, incluyendo trabajos de autores y estudios teóricos. Asimismo, se han revisado normas internacionales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tratados de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos que abordan la protección de la maternidad.

Además, se ha hecho un análisis de la legislación y las políticas vigentes en Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador y Costa Rica. Esta revisión incluye la Constitución de cada país, sus códigos de trabajo, leyes sobre seguridad social y protección de la maternidad, así como informes de implementación y estudios de caso relevantes.

Con esta metodología, el estudio pretende ofrecer una visión de la situación actual de la protección de la maternidad en el mundo laboral en

Centroamérica, proporcionando una base que permita formular recomendaciones y mejoras.

## **2. Protección de la maternidad: conceptos y normas internacionales**

### **2.1. Conceptos clave**

La protección de la maternidad en el ámbito laboral se refiere a un conjunto de derechos y medidas destinadas a salvaguardar la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y el periodo postnatal. Estas medidas son responsabilidad conjunta de empleadores y Estados. “Desde el punto de vista social, la mayoría de los países establecen leyes que protegen y amparan la maternidad” (Llanes Castillo et al, 2020, p. 52).

Estos derechos incluyen, pero no se limitan a, la licencia de maternidad, la seguridad en el empleo, la protección contra la discriminación y el acceso a servicios de salud materna.

1. Licencia de maternidad: La licencia de maternidad es un periodo de descanso remunerado que se concede a las trabajadoras semanas antes y después del parto. Este tiempo permite a las mujeres recuperarse físicamente del parto y atender las necesidades iniciales de sus hijos recién nacidos.

2. Protección en el empleo: La protección en el empleo implica garantizar que las mujeres no sean despedidas por motivos relacionados con el embarazo o la maternidad. Esto incluye la reinstalación en el mismo puesto o en uno equivalente al regresar de la licencia de maternidad.

3. Seguridad y salud en el trabajo: La seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras embarazadas y lactantes implica tomar medidas que eviten riesgos que puedan afectar la salud de la madre o la del feto. Esto incluye adaptaciones en el lugar de trabajo y, en algunos casos, la transferencia a tareas menos peligrosas como en el caso de Nicaragua. También abarca el derecho a la lactancia durante el post parto en lugares habilitados para eso.

4. No discriminación: La no discriminación asegura que las mujeres no sean tratadas de manera desfavorable debido a su estado de embarazo o por

haber tomado una licencia de maternidad. Este principio es fundamental para la igualdad de género en el lugar de trabajo.

## **2.2. Normas Internacionales del Trabajo**

Las normas internacionales del trabajo constituyen un marco legal y normativo que orienta a los países miembros de la OIT en la protección de los derechos de maternidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado varios convenios y recomendaciones que establecen estándares mínimos para la protección de la maternidad. Entre los cuales se encuentran los siguientes:

### **1. Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (Nº 183)**

El Convenio Nº 183 de la OIT es uno de los instrumentos más recientes y completos en esta materia. Establece una licencia de maternidad mínima de 14 semanas, con al menos seis semanas obligatorias después del parto. Además, el Convenio garantiza la seguridad en el empleo y la protección contra el despido durante el embarazo y el periodo de licencia de maternidad. También establece que las mujeres tienen derecho a prestaciones en efectivo y servicios médicos adecuados durante este periodo. De los países en estudio este Convenio ha sido ratificado únicamente por El Salvador.

### **2. Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (Nº 191)**

Por su naturaleza las recomendaciones no requieren ratificación. La Recomendación Nº 191 complementa el Convenio Nº 183, proporcionando directrices adicionales sobre cómo los países pueden implementar y mejorar sus políticas de protección de la maternidad. Sugiere, por ejemplo, la extensión de la licencia de maternidad a 18 semanas y medidas adicionales para la protección de la salud en el lugar de trabajo.

### **3. Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº 156)**

El Convenio Nº 156 se centra en la necesidad de que se establezcan políticas que permitan a los trabajadores equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. Aunque no se centra exclusivamente en la maternidad,



reconoce la importancia de un entorno laboral que brinde apoyo para los padres y madres cuidadoras.

#### 4. Otras normas internacionales

Para ampliar un poco este panorama, tenemos que un estudio realizado para la Cámara de Diputados de México, titulado “Protección de la Maternidad Derecho Comparado a Nivel Internacional, Tratados Internacionales y Opinión Especializada (Segunda Parte)” reconoce la existencia de un total de nueve normas internacionales de la OIT que versan sobre maternidad. En este sentido, dicho estudio elaborado por Gamboa Montejano y Valdés Robledo (2015, p.4) afirma lo siguiente:

Al respecto existen nueve instrumentos internacionales -tres Convenios y cinco Recomendaciones- sobre prestaciones de maternidad:

- Convenio no. 3 (1919), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. (No fue ratificado por México).

- Recomendación no 12, sobre la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura. (Retirado en junio de 2004).

- Recomendación no. 67, sobre la seguridad de los medios de vida.

- Recomendación no. 69, sobre la asistencia médica.

- Convenio no. 102 (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social.

- Convenio no. 103 relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952). (No fue ratificado por México).

- Recomendación no. 95, sobre la protección de la maternidad. (Instrumento reemplazado).

- Convenio No. 111, Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Recomendación no. 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. (Instrumento reemplazado).

- Convenio 183 (revisado) de protección a la maternidad. (No fue ratificado por México).

Todos estos Convenios y Recomendaciones han aportado a la construcción de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, al ejercer

una influencia en las legislaciones locales de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo como es el caso de Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica. Aunque no todos estos Convenios hayan sido ratificados por estos Estados, en la práctica hay un nivel aceptable de respeto a su contenido y de incorporación voluntaria de sus estándares al derecho nacional.

### 2.3. Tratados internacionales de derechos humanos

Además de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, existen tratados internacionales y declaraciones no vinculantes que forman parte de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos, en los que se reconocen derechos derivados de la maternidad y su implicancia en el empleo.

En estos, destacan los siguientes:

<b>Tratado internacional</b>	<b>Disposición</b>
<b>Declaración Universal de Derechos Humanos</b>	La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. (art. 25 numeral 2)
<b>Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano</b>	Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales (Artículo VII)
<b>Carta Internacional Americana de Garantías Sociales</b>	Procurar los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, maternidad, invalidez temporal o permanente, cesantía, vejez o muerte prematura del jefe de la familia. (art. 31 literal c)

<p><b>Convención Americana sobre Derechos Humanos</b></p>	<p>Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (art. 26)</p>
<p><b>Protocolo de San Salvador</b></p>	<p>Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto (art. 9)</p>
<p><b>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</b></p>	<p>Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social. (art. 10 numeral 2)</p>
<p><b>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</b></p>	<p>La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria. (art. 4 numeral 2)</p> <p>A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados</p>

	Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales (art. 11 numeral 2, literales a y b)
--	--

### **3. Protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico nicaragüense**

#### **3.1. Marco legal nacional**

##### **3.1.1. Constitución Política de Nicaragua**

La Constitución de Nicaragua establece el marco fundamental para la protección de los derechos laborales y de la maternidad. El artículo 74 garantiza el derecho a la seguridad social y la protección durante el embarazo y la lactancia. Además, la Constitución prohíbe cualquier forma de discriminación por razones de género, lo que incluye la protección contra la discriminación por maternidad. El referido artículo señala

El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período postnatal; todo de conformidad con la ley. (CPRN, 2021, art. 74)

Para Osejo Pineda “Procrear o tener descendencia es un derecho constitucional tanto para hombres como para mujeres y la Constitución así lo

garantiza nuestros textos constitucionales.”<sup>1</sup> Esta protección no solo ha estado presente en el texto de la Constitución actual, sino también en constituciones anteriores como la de 1974 “Arto. 96.- El matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección y defensa del Estado”; 1950 “Arto. 76.- El matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección y defensa del Estado” y 1939 “Art. 77.- El matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección y defensa del Estado.” Como puede observarse en todas ellas en los mismos términos.

La Constitución actual no solo hace referencia a la maternidad, sino también a la paternidad: “Artículo 78 El Estado protege la paternidad y maternidad responsable. Se establece el derecho de investigar la paternidad y la maternidad”. Esto es reflejo de un cambio de paradigma a nivel social. Usualmente se consideraba a la mujer como la principal responsable de las labores de cuidado. La mujer era la que cuidaba a los miembros vulnerables de la familia y se encargaba del hogar, en cambio el hombre ejercía las actividades productivas.

Actualmente se piensa en corresponsabilidad entre los padres y las madres, y se entiende que el ejercicio de una paternidad responsable es igual de importante que el ejercicio de la maternidad. Por ello, incluso, se han ampliado muchos derechos que tenían las mujeres en el contexto de la maternidad, a los hombres en el contexto de la paternidad, por ejemplo, días de descanso posterior al parto para que colabore en las labores de cuidado. También se ha normalizado que no solo sea la mujer la que pida permisos laborales para acompañar a los hijos mejores o familiares enfermos a actividades en la escuela o a citas médicas. Ese cambio de paradigma se expresa actualmente en la Constitución. En lo que respecta específicamente a los derechos laborales vinculados a la maternidad, la Constitución señala:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 7) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales,

---

<sup>1</sup> [https://www.academia.edu/12888130/La\\_protecci%C3%B3n\\_de\\_las\\_mujeres\\_trabajadoras](https://www.academia.edu/12888130/La_protecci%C3%B3n_de_las_mujeres_trabajadoras).

enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley. Artículo 82

Otros artículos constitucionales relacionados con el tema que nos ocupa, aunque no hablen específicamente de maternidad, son aquellos referidos a: 1. Protección de la familia, que en Nicaragua es considerada la institución mas importante. 2. Protección de la niñez y 3. Derechos de las mujeres a la igualdad y no discriminación.

### 3.1.2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Nicaragua contiene disposiciones específicas sobre la protección de la maternidad, como lo veremos a continuación:

<b>Licencia de Maternidad</b>	El artículo 146 del Código establece que las trabajadoras tienen derecho a una licencia de maternidad de 12 semanas (seis semanas antes del parto y seis semanas después).
<b>Protección contra el Despido</b>	El artículo 143 prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas desde el momento en que se notifica el embarazo hasta tres meses después del parto, salvo en casos de falta grave debidamente comprobada.
<b>Lactancia</b>	El artículo 142 establece que las madres tienen derecho a dos descansos diarios de 30 minutos cada uno para amamantar a sus hijos durante los primeros seis meses de vida del niño.
<b>Condiciones de trabajo</b>	Está prohibido que la mujer en estado de embarazo realice faenas que puedan representar un peligro para su salud o para la de su bebe. Puede ser instalada temporalmente en un nuevo puesto y luego del parto reinstalada en el puesto que ocupaba originalmente. Esto incluye trabajos peligrosos, insalubres o nocturno.

<b>Ingresos</b>	Las mujeres reciben parte de su salario por parte del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social que puede ser complementado por sus empleadores en virtud de los Convenios Colectivos.
<b>Pruebas de embarazo</b>	Está prohibido al empleador realizar o solicitar pruebas de embarazo a mujeres como requisito para acceder al empleo, obtener un ascenso o conservar el actual.

### 3.1.3. Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social incorpora disposiciones relevantes para la protección de la maternidad y garantiza que las trabajadoras embarazadas reciban prestaciones en efectivo durante la licencia de maternidad y acceso a servicios de salud prenatal y postnatal.

### 3.2. Instituciones responsables

Las instituciones responsables de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras y garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral por parte de los empleadores, son esencialmente de dos tipos: las autoridades administrativas y las autoridades jurisdiccionales. Las primeras incluyen al Ministerio del Trabajo (MITRAB) y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS); mientras que las segunda abarcan los juzgados laborales, así como el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones (TNLA), instancia única a nivel nacional que revisa los casos en última instancia y determina las líneas de la jurisprudencia laboral.

El Ministerio del Trabajo es la institución encargada de supervisar el cumplimiento de las leyes laborales, incluyendo las disposiciones sobre la protección de la maternidad. MITRAB realiza inspecciones y puede imponer sanciones a los empleadores que violen estas leyes. Por su parte, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), proporciona prestaciones en efectivo

y servicios de salud a las trabajadoras embarazadas y lactantes. El INSS desempeña un papel crucial en la implementación de la seguridad social para las madres trabajadoras.

Por su parte, en lo que respecta a las autoridades jurisdiccionales, en Nicaragua la especialización se ha impuesto como regla que asegura el acceso a una justicia de calidad (Tórrez. 2024), en ese sentido, tanto en primera como en segunda instancia existen jueces especializados en materia laboral, que son los únicos que pueden conocer, tramitar y resolver aspectos relacionados con la conflictividad laboral y en este caso, aspectos que involucren derechos laborales de las mujeres embarazadas. Los despidos justificados deben ser autorizados por la autoridad administrativa, pero aún en esos casos, puede ser judicializado en caso de considerarse viable por la defensa jurídica tanto del empleador como de la trabajadora.

### 3.3. Jurisprudencia y criterios administrativos relevante

Fuente	Criterio
<p><b>Autoridad administrativa</b></p>	<p>Durante el subsidio pre y post natal la relación de trabajo se encuentra suspendida y por tanto ni el empleador ni el trabajador pueden tomar medidas que vayan en contra del otro. Resolución 157. Inspectoría General del Trabajo. 11-8-09.</p> <p>El Ministerio del Trabajo es competente para conocer de despidos de servidores públicos protegidos por el fuero sindical y/o de servidoras públicas en estado de embarazo. Resolución 209-09. Inspectoría General del Trabajo. 30-11-09</p>



Si la trabajadora no está cubierta por el INSS el empleador debe pagar todo el salario del pre y post natal y dar las otras prestaciones que le correspondían al INSS. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.

La trabajadora debe ser trasladada a su antiguo puesto de trabajo cuando regresa después del período de subsidio. “El capítulo II de la Ley 185 Código del Trabajo vigente, de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora dice textualmente en su artículo 140 así: “Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En ese caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de Noviembre del año 2006.

Enfermedad, embarazo, permiso con goce de salario se consideran de efectivo trabajo para efectos del

	<p>cómputo para derecho a vacaciones. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 4 de junio del año 2007.</p>
	<p>... el despido de la actora fue arbitrario... en violación de las normas legales que establecen el fuero por maternidad... en violación de las disposiciones prohibitivas que proscriben el despido de la trabajadora en estado de embarazo, como son los Artos. 74 Cn., y 144 C.T., no quedando más que confirmar la sentencia dictada en primera instancia que ordena el reintegro, pago de salarios dejados de percibir, más el derecho de lactancia...</p> <p>En base a las disposiciones constitucionales y legales antes citadas, considera este Tribunal Nacional que tres son los requisitos indispensables para que opere la protección del fuero por maternidad;</p> <p>1.- Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad" : esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro del periodo post natal siguientes a l parto (artículo 141 y 144 Código del Trabajo). 2.- Que a la fecha del despido el empleador conocía o</p>

	<p>debía conocer la existencia del estado de gravidez, por cualquiera de las dos razones siguientes; a) La trabajadora haya informado de su estado de embarazo al empleador, a fin de cumplir con la obligación que le establece el Arto. 142 CT., y en las condiciones que establezca la ley o b) Por el hecho notorio del estado de embarazo en la mujer trabajadora. 3.- Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.<sup>2</sup></p>
--	--

#### 4. Protección de la maternidad en los países de Centroamérica. Perspectivas comparadas

##### 4.1. Marco constitucional

Guatemala	El Salvador <sup>3</sup>	Honduras <sup>4</sup>	Costa Rica
CAPÍTULO II DERECHOS SOCIALES SECCIÓN PRIMERA FAMILIA	Art. 34.- Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y	Artículo 111. La familia, el matrimonio, la maternidad y la	TÍTULO V DERECHOS Y GARANTÍAS SOCIALES CAPÍTULO ÚNICO

<sup>2</sup> [https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA\\_110\\_2015.pdf](https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA_110_2015.pdf).

<sup>3</sup>

[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_072857074\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf).

<sup>4</sup>

<https://congresonacional.hn/pdf/CONSTITUCION%20DE%20LA%20REPUBLICA%20DE%20HONDURAS%20ACTUALIZADA%202014.pdf>.

Guatemala	El Salvador <sup>3</sup>	Honduras <sup>4</sup>	Costa Rica
<p>Artículo 52.- Maternidad. La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.</p> <p>SECCIÓN OCTAVA TRABAJO Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que</p>	<p>ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.</p> <p>Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.</p>	<p>infancia están bajo la protección del Estado.</p> <p>Artículo 128. Numeral 11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar</p>	<p>ARTÍCULO 51. La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido.</p> <p>ARTÍCULO 55.- La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.</p> <p>ARTÍCULO 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad,</p>

Guatemala	El Salvador <sup>3</sup>	Honduras <sup>4</sup>	Costa Rica
<p>ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;</p>		<p>previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la ley</p>	<p>vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.</p>

#### 4.2. Derecho comparado centroamericano

Para realizar una revisión comparativa de la protección de la maternidad en los países de Centroamérica, he optado por realizar una revisión de la legislación pertinente, en particular, de los Códigos del Trabajo vigente en cada uno de los países de estudio, y elaborar a partir de ellos cuadros comparativos, sobre cada uno de los puntos vinculados con la protección de la maternidad, así como con el régimen de prohibiciones, derechos y obligaciones que le asiste. Seguido se hace una explicación de los aspectos relevantes identificados, exaltando tanto las coincidencias como las disidencias normativas.

### 4.3. Prohibiciones legales relacionadas con la protección de la maternidad

País	Prohibiciones
<b>Honduras</b>	Prohibido trabajar en tareas de gran esfuerzo y trabajo nocturno (Art. 147)
<b>Guatemala</b>	Prohibidos trabajos de esfuerzo físico durante embarazo (Art. 151)
<b>El Salvador</b>	Prohibidos trabajos de esfuerzo físico después del cuarto mes (Art. 110)
<b>Nicaragua</b>	Prohibidos trabajos que perjudiquen el embarazo (Art. 140)
<b>Costa Rica</b>	Prohibido trabajar en tareas que puedan afectar la salud de la mujer embarazada (Art. 94)

Fuente. Elaboración propia

El Comité DESCAs ha dicho en su observación general 23 que “podría ser necesario adoptar medidas específicas para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas en relación con los desplazamientos o el trabajo nocturno”. Esto se debe a que como ya lo ha dicho la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia Trabajadores de la Fabrica de Fuegos contra el Estado de Brasil “el estado de embarazo puede constituir una condición de particular vulnerabilidad” (párr. 191)

En todos los países de la región, la legislación laboral prohíbe que las mujeres trabajadoras laboren en trabajos que pongan en riesgo el embarazo. Esto es fundamental porque una obligación que tienen los Estados es “tener en cuenta los riesgos específicos para la seguridad y la salud de las trabajadoras en caso de embarazo” (Observación General 23). En ese sentido, se prohíben entre otros el trabajo nocturno, jornadas superiores a las legalmente establecidas (es decir, se prohíben las horas extras) o trabajo en lugares insalubres.

En su sentencia en el caso trabajadores de la fábrica de fuegos versus Brasil, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se pronunció sobre el deber de los Estados de proteger a las mujeres en estado de gestación de labores que puedan poner en riesgo su vida o su embarazo en correspondencia

con los tratados internacionales de derechos humanos. En este sentido, también hizo hincapié en el deber de realizar fiscalización que permita evitar que mujeres embarazadas se encuentren expuestas en este tipo de trabajos.

Una garantía aparejada a este derecho es el hecho de que la mujer embarazada puede ser trasladada a puestos no perjudiciales, sin que sus derechos laborales (como el salario) sean afectados, reestableciéndose en su puesto anterior una vez que culmine su descanso posparto. Esto se explica en el derecho constitucional a la protección de la maternidad y en la protección constitucional de los procesos reproductivos, presente en todas las constituciones centroamericanas.

#### 4.4. Protección contra el despido

<b>País</b>	<b>Protección contra el despido</b>
<b>Honduras</b>	No despido sin justificar y sin autorización judicial (Art. 124)
<b>Guatemala</b>	Prohibido el despido sin autorización judicial (Art. 151)
<b>El Salvador</b>	Prohibido el despido sin autorización previa (Art. 113)
<b>Nicaragua</b>	No podrá ser despedida sin justa causa y sin autorización de la autoridad administrativa (art. 144)
<b>Costa Rica</b>	Prohibido el despido sin autorización de la autoridad laboral (Art. 94)

Fuente. Elaboración propia

Tanto las Constituciones como los Códigos del Trabajo de Centroamérica reconocen en términos generales el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual se encuentra ratificado en el ámbito laboral, donde las mujeres deben gozar de los mismos derechos que los hombres cuando laboran en idénticas condiciones. La igualdad “no impide que las mujeres gocen de unas condiciones de trabajo específicas relacionadas con el embarazo y la protección de la maternidad” como ya lo ha reconocido la Observación General 23 sobre condiciones de trabajo justas y equitativas del Comité DESCA.

Este derecho incluye no solo aspectos salariales y oportunidades similares de crecimiento, sino también el derecho a no sufrir un trato injusto asociado a su condición de mujer, dentro de ellas, a situaciones particulares que viven las mujeres como es el embarazo. En ese sentido, un derecho que tiene las mujeres embarazadas es el derecho a no ser despedidas por razón de su embarazo. Esto es una ratificación del derecho a la igualdad y no discriminación.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha reconocido en su observación general 18 sobre derecho del trabajo que “los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo”

Las mujeres embarazadas gozan de una estabilidad laboral reforzada, lo que constituye un compromiso con los derechos humanos y con las normas internacionales del trabajo relacionadas con la protección de la maternidad. Aunque es importante aclarar que la estabilidad laboral no es absoluta en el sentido de que existe la posibilidad de despido siempre y cuando sea por justa causa y se cuente con la autorización de la autoridad laboral correspondiente, que en algunos casos es la autoridad administrativa y en otros, la judicial.

La protección del embarazo abarca incluso el derecho que tienen las mujeres trabajadoras a no ser sometidas a pruebas de embarazo como requisito de ingreso a un empleo, lo que sería abiertamente inconstitucional y discriminatorio. Existe un criterio generalizado que identifica esta práctica como discriminación preempleo. Negar el acceso al empleo fundando la decisión en el estado de embarazo o en resultados de otras pruebas de salud como las de VIH es contrario a las prácticas y estándares internacionales en materia de acceso al empleo. Respecto a este punto, el Convenio 183 de la OIT señala que:

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo [...] 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada [...] (art. 9)



En Centroamérica como en la mayoría de los países del mundo, el despido sin justa causa y sin autorización de una mujer embarazada es un despido ilegal y abiertamente discriminatorio, que da lugar a diferentes acciones jurídicas, dentro de ellas el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir. Incluso, en algunos casos indemnizaciones adicionales. En países como Nicaragua este tipo de procesos se tramita a través de un juicio especial de tutela de derechos fundamentales. Desde el punto de vista administrativo, el empleador se expone a multas y sanciones por incumplimiento de la legislación laboral.

En el caso de Costa Rica, la legislación establece que la mujer tiene derecho a decidir entre el reintegro o dar por terminado el contrato con responsabilidad patronal. En ese caso, conservará los siguientes derechos:

[...] En todo caso, el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo [...] art. 94 bis.

#### 4.5. Licencia por maternidad

País	Licencias
<b>Honduras</b>	4 semanas pre y 6 semanas postnatal (Art. 135) 2 a 4 semanas en caso de aborto o parto prematuro no viable (Art. 137)
<b>Guatemala</b>	12 semanas de licencia por maternidad, 6 post-parto (Art. 309) 6 post parto en caso de adopción (Art. 151)
<b>El Salvador</b>	12 semanas de licencia, 6 post-parto (Art. 309)
<b>Nicaragua</b>	4 semanas pre y 8 postnatal, 10 en caso de partos múltiples (Art. 141)
<b>Costa Rica</b>	4 meses de licencia por maternidad, divididos en 1 mes antes del parto y 3 meses después del parto (Art. 95)

Fuente. Elaboración propia

A excepción de Honduras, todos los países de Centroamérica otorgan una licencia por maternidad de 12 semanas y en el caso de Costa Rica de cuatro meses. La importancia de esta licencia de maternidad está asociada a la salud de la madre y de los niños.

Un estudio desarrollado por Unicef señala que:

Las licencias por maternidad de mayor duración se asocian con el mejoramiento de la salud física y mental de la madre, en el periodo posparto y durante toda la vida. La licencia por maternidad tiene efectos positivos para la salud física y mental de las madres. Por ejemplo, una licencia de mayor duración se asocia con una menor depresión posnatal y una mejor salud física. Estos efectos parecen seguir siendo significativos durante la vida tanto para la salud física como para la salud mental de la madre, aunque se necesitan estudios longitudinales más sólidos. En cambio, el bienestar de la madre ayuda al desarrollo óptimo del niño. (Unicef, 2020, p. 2)

En cuanto al impacto que estas licencias pueden tener en la niñez y también para la empresa, Unicef advierte en su estudio lo siguiente:

La investigación ha demostrado que la licencia por maternidad pagada se asocia con mejores resultados en la salud de los niños. Cuando los padres tienen acceso a licencias remuneradas es más probable que los bebés sean amamantados, mejoren su asistencia a controles médicos, tengan índices de vacunación más altos, así como índices de mortalidad infantil más bajos y mejor desarrollo temprano del cerebro. Debido a que los bebés amamantados suelen enfermarse menos, los padres faltan al trabajo menos días. (Unicef, 2020, p. 2)

Durante la licencia de maternidad tanto pre como post natal, el empleador no puede notificar a las mujeres ninguna decisión que les perjudique, por ejemplo, el despido. También durante ese tiempo, deben recibir su salario, el cual está a cargo en la mayoría de los países de la instancia que vela por la seguridad social, por ejemplo, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, el Instituto Hondureño de Seguridad Social y así respectivamente.

Además, conservan sus derechos. Por ejemplo, la legislación nicaragüense señala "El período de reposo será computado como de efectivo

trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes” (art. 141 CT).

Siendo que los Institutos de Seguridad Social no otorgan los salarios íntegros, los Códigos del Trabajo contemplan disposiciones complementarias. Por ejemplo, el de Honduras obliga al empleador a completar el cien por ciento del salario, como se observa a continuación:

Artículo 136. Los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al artículo anterior corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social no esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo corre íntegramente a cargo del patrono.

En cambio, en países como Nicaragua eso dependerá de las políticas de la empresa o de los Convenios Colectivos, ya que no existe una disposición similar que en términos imperativos genere esa obligación. La Ley de Seguridad Social señala que “El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneración semanal promedio, calculado en igual forma señalado para el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las 4 semanas anteriores y las 8 semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar” (art. 95), por lo tanto, el 40% restante podrá ser objeto de negociación en el Convenio Colectivo de la empresa.

En lo que respecta a El Salvador, el Código del Trabajo establece lo siguiente:

El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia [...] En ningún caso el patrono estará obligado a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo. (CTE, art. 309)

Incluso, con la más reciente reforma al CT en El Salvador, se ha establecido una protección mayor al señalar que las mujeres no pueden ser despedidas dentro de los seis meses posteriores a dar a luz (Zepeda, 2023).

Destaca de la legislación guatemalteca que incluye licencia de maternidad por aborto o por parto prematuro no viable, y de Honduras, que la licencia por maternidad también se otorga en casos de adopción a los fines de que exista una adaptación familiar.

En cuanto a la licencia de maternidad en casos de adopción, si bien es cierto que los Códigos de Trabajo de los países Centroamérica no hacen referencia explícita a este derecho, es de prever que sí lo hacen las legislaciones familiares, los códigos de niñez o la legislación aplicable, como se puede observar en la experiencia nicaragüense, donde el Código de Familia establece lo siguiente:

La madre o el padre adoptante, gozarán del derecho de subsidio por maternidad y paternidad, por el término de doce semanas las madres y cinco días el padre, independientemente de la edad de la persona adoptada, siempre que no existiese vínculo previo con la persona adoptada. Si el adoptante fuere un hombre soltero, solamente gozará del derecho de subsidio de paternidad equivalente al de la madre. (CFN, art. 261)

Para finalizar, en relación a la licencia por maternidad, se debe recordar que de acuerdo al Convenio 183 de la OIT, el periodo de licencia debería ser de al menos 14 semanas, por lo que solo Costa Rica cumple actualmente con esta obligación.

#### 4.6. Lactancia y acondicionamiento de locales

País	Lactancia	Acondicionamiento de Locales
<b>Honduras</b>	2 descansos de 30 minutos para alimentar al hijo (Art. 140)	Acondicionamiento de locales para lactancia en empresas con más de 20 trabajadores (Art. 142)
<b>Guatemala</b>	30 minutos dos veces al día o 1 hora (Art. 153)	Acondicionamiento de locales para lactancia en empresas con

		más de 30 trabajadoras (Art. 155)
<b>El Salvador</b>	Interrupción del trabajo de hasta una hora diaria (Art. 312)	
<b>Nicaragua</b>	15 minutos cada 3 horas durante la jornada (Art. 143)	Acondicionamiento de locales para lactancia en empresas con más de 30 mujeres (Art. 143)
<b>Costa Rica</b>	15 minutos cada 3 horas durante la jornada laboral (Art. 97)	Acondicionamiento de locales para lactancia en empresas con más de 30 trabajadoras (Art. 97)

Fuente. Elaboración propia

Relacionado con la protección, el desarrollo y el bienestar integral de la infancia, las legislaciones centroamericanas reconocen el derecho a la lactancia. Unicef considera que

Las políticas orientadas a la familia que apoyan la lactancia materna son cruciales para la salud y el bienestar de la madre; la salud y el desarrollo del bebé; y la equidad de género en el lugar de trabajo. (Unicef, 2020, p.1)

En ese sentido, coherentes con sus compromisos internacionales en materia de protección de la infancia, se puede encontrar en las legislaciones laborales de los países en estudio, al menos dos disposiciones claves relacionadas con este tema, la primera referida al acondicionamiento de locales dentro de los Centros de Trabajo como una obligación de la parte patronal o empleadora, y la segunda referida al tiempo legalmente establecido para que las mujeres puedan amamantar a sus hijos e hijas recién nacidas. Esto responde a un compromiso internacional, pues como ya lo ha reconocido el Comité DESCAs de la ONU

La legislación [laboral] también debería incluir disposiciones específicas sobre los períodos de descanso para los trabajadores nocturnos y reconocer determinadas situaciones, como las de las mujeres embarazadas o las lactantes, que pueden requerir períodos de descanso específicos para amamantar a sus hijos.

En lo que respecta a la habilitación de locales dentro de las empresas, esto varía. Mientras que la legislación hondureña establece un mínimo de 20 trabajadoras contratadas como requisito para acondicionar un lugar para lactancia, el resto de los países que forman parte de este estudio establecen un requisito de al menos 30 trabajadoras. En cuanto al tiempo de lactancia, Guatemala, Honduras y El Salvador establecen una hora, distribuida de la siguiente manera: Guatemala y Honduras (dos tiempos de descanso de 30 minutos) y El Salvador (Una hora de descanso diario, quedando a manera discrecional); mientras que Nicaragua

#### 4.7. Salario durante la licencia

País	Salario durante la licencia
<b>Honduras</b>	Sueldo cubierto durante descanso pre y postnatal (Art. 135) Diferencia salarial cubierta por el empleador (Art. 136)
<b>El Salvador</b>	Protección de salario durante licencia (Art. 309)
<b>Costa Rica</b>	Sueldo cubierto durante los 4 meses de licencia por maternidad (Art. 95)

#### 4.8. Constancia de embarazo y tiempo mínimo de servicio

En países como El Salvador y Costa Rica la legislación señala de manera explícita que para que la mujer pueda disfrutar de algunos derechos o protecciones derivadas de la maternidad, deberá haber notificado previamente el embarazo a la parte empleadora.

En ese sentido, jurisprudencia en países como Nicaragua han establecido el mismo requisito para gozar del fuero por maternidad al señalar lo siguiente.

En base a las disposiciones constitucionales y legales antes citadas, considera este Tribunal Nacional que tres son los requisitos indispensables para que opere la protección del fuero por maternidad; 1.- Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad": esto es,

que se produzca en la época del embarazo o dentro del periodo post natal siguientes al parto (artículo 141 y 144 Código del Trabajo). 2.- Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, por cualquiera de las dos razones siguientes; a) La trabajadora haya informado de su estado de embarazo al empleador, a fin de cumplir con la obligación que le establece el Arto. 142 CT., y en las condiciones que establezca la ley o b) Por el hecho notorio del estado de embarazo en la mujer trabajadora. 3.- Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

Llama la atención la disposición relacionada con “tiempo de servicio” en el Código del Trabajo de El Salvador, que establece un tiempo mínimo de trabajo para un mismo empleador como condición o requisito para acceder a las prestaciones económicas derivadas del embarazo. Este tiempo mínimo definido en la ley es de seis meses.

El resto de los países de Centroamérica no cuenta con una disposición similar, de tal manera que las mujeres embarazadas gozan en igualdad de condiciones de todos los derechos laborales y de seguridad social asociados a su condición.

## **5. Conclusión**

Como conclusión se puede afirmar, que la legislación laboral centroamericana en materia de maternidad cumple con los estándares internacionales fijados tanto por la OIT como por los órganos de control de derechos humanos.

Las mujeres en estado de gestación gozan de una serie de derechos, beneficios y medidas de protección dentro de las que destacan una protección laboral reforzada, la prohibición de realizar trabajos riesgosos o que pongan en peligro su salud o el del niño por nacer, así como licencias de maternidad y permisos de lactancia.

Todos estos derechos, constituyen buenas prácticas internacionales que también se logran observar en las legislaciones laborales de otros países de América.

Si bien es cierto, en la práctica laboral centroamericana está prohibido solicitar pruebas de embarazo para acceder al empleo, la legislación no contempla ni reconoce explícitamente la discriminación preempleo en estos casos ni sus consecuencias jurídicas, por lo que sería importante regular este punto, así como sus consecuencias relacionadas con medidas reparatorias para la mujer víctima de este tipo de discriminación.

En Nicaragua, muchas empresas por convenio colectivo complementan a las mujeres el salario durante el descanso pre y post natal, asegurando el cien por ciento del mismo. Si bien es cierto, no existe una obligación estatal al respecto y esto depende en gran medida de las posibilidades económicas, sería recomendable incluir en todos los países una disposición similar que asegure una corresponsabilidad de la parte empleadora, sobre todo porque solo muy pocos trabajadores se encuentran cubiertos por un convenio colectivo en Centroamérica.

Siendo que solo El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000, Convenio 183, se recomienda a los países analizar la posibilidad de su ratificación para dotarlo de carácter vinculante. En consecuencia, de lo anterior, un aspecto mejorable en todos los países-con excepción de Costa Rica- es el referente a la licencia por maternidad, ya que es inferior a las catorce semanas que establece el Convenio 183 de la OIT. En ese sentido, se recomienda para Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, una vez ratificado el Convenio 183, compatibilizar su legislación con los compromisos derivados de la ratificación de este convenio.



## Bibliografía

ZEPEDA, M. (2023). El rol de la defensa pública laboral en El Salvador. Ponencia presentada en el XV Congreso Centroamericano y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: La justicia laboral como componente del trabajo decente, Guatemala.

## Recursos electrónicos

BANCO MUNDIAL. (2024). Población mundial.  
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL>.

CENTRO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PARA EL CRECIMIENTO INCLUSIVO (IPC-IG) y UNICEF — Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2020). *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*. UNICEF.  
[https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf).

GAMBOA MONTEJANO, C. y VALDÉS ROBLEDO, S. (2015). Protección de la Maternidad Derecho Comparado a Nivel Internacional, Tratados Internacionales y Opinión Especializada (Segunda Parte).  
<https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-68-15.pdf>.

LLANES CASTILLO, A., CERVANTES LÓPEZ, M. J., Peña Maldonado, A. A., & CRUZ CASADOS, J. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104007>.

OSEJO PINEDA, L. (2020). Protección de las mujeres trabajadoras:  
[https://www.academia.edu/12888130/La\\_protecci%C3%B3n\\_de\\_las\\_mujeres\\_trabajadoras](https://www.academia.edu/12888130/La_protecci%C3%B3n_de_las_mujeres_trabajadoras).

UNICEF (2020). *Lactancia materna y políticas orientadas a la familia: Un informe de evidencias*. UNICEF.

<https://www.unicef.org/lac/media/11371/file/Lactancia-materna-pol%C3%ADticas-orientadas-familia.pdf.pdf>.