



# Reforma a la prestación por maternidad en Nicaragua: convergencias y contradicciones normativas

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

La reforma introducida mediante la Ley 1247/2025<sup>1</sup> al Decreto 974/1982<sup>2</sup>, modificó el régimen aplicable al descanso por maternidad, extendiendo su duración de 12 a 13 semanas; cambio que encuentra su fundamento en la reforma constitucional aprobada por la Ley 1234/2025<sup>3</sup>, mediante la cual se reformuló el contenido del artículo 74 del texto constitucional. Dicha reforma establece que «La mujer gozará de licencia de no menos de noventa días pre y postnatal, con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social», en sustitución del texto anterior que solo establecía una «protección especial durante el embarazo»; en consecuencia, se introduce un ajuste en la legislación de seguridad social para armonizarla con el nuevo marco constitucional.

Este ajuste, que constituye una mejora en la cobertura de la contingencia por maternidad, exige una revisión crítica más allá de su formulación cuantitativa, pues resulta obligatorio evaluar los efectos de su implementación en la forma en que se calcula la cuantía de la prestación económica otorgada.

## 1. La situación protegida en las prestaciones económicas por maternidad

Tradicionalmente, las prestaciones económicas por maternidad fueron concebidas como una variante específica de las prestaciones por enfermedad o incapacidad temporal, no obstante, a partir del último cuarto del siglo XX, se consolidó una tendencia normativa orientada a diferenciar la protección por maternidad del resto de contingencias, reconociendo su carácter autónomo y su vinculación directa con la atención a las necesidades del recién nacido en sus primeras etapas de vida. En este contexto, los sistemas de seguridad social —especialmente en Europa— han ampliado el concepto de maternidad protegida, incorporando no solo la maternidad biológica, sino también figuras como la adopción o el acogimiento familiar permanente, siempre que estas supongan una responsabilidad parental efectiva y prolongada<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> de 23 de abril, Ley de Reforma a la Ley de Seguridad Social, Decreto N°. 974 (La Gaceta Diario Oficial núm. 74 de 25 de abril de 2025).

<sup>2</sup> de 11 de febrero, Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022).

<sup>3</sup> de 30 de enero, Ley de Reforma Parcial a La Constitución Política de la República de Nicaragua (La Gaceta Diario Oficial núm. 32 de 18 de febrero de 2025).

<sup>4</sup> Vid. ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., “Maternidad subrogada y prestaciones de maternidad y paternidad”, *Revista De Derecho De La Seguridad Social. Laborum*, núm. (8), 2016 y PERÁN QUESADA, S., “De la tutela diferenciada de la maternidad y la paternidad a la protección por nacimiento y cuidado de menor desde una perspectiva constitucional”, *Revista De Derecho De La Seguridad Social. Laborum*, núm. (20), 2019.

Esta ampliación de la situación protegida también ha alcanzado, en algunos ordenamientos, a la figura del padre, a través de la incorporación progresiva del denominado permiso de paternidad, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido. En varios sistemas de seguridad social, se ha reconocido el derecho del padre a ausentarse del trabajo con goce de salario, de manera independiente y no transferible, tal es el caso de España, donde desde 2007, en virtud de la Ley Orgánica 3/2007<sup>5</sup>, se estableció un permiso exclusivo y remunerado de 15 días por nacimiento, adopción o acogimiento de un menor. De forma similar, Colombia, mediante la llamada Ley María<sup>6</sup>, introdujo un permiso de paternidad de ocho días, mientras que Uruguay ha venido incrementando su cobertura gradualmente, pasando de tres días en 2013 a diez en 2016<sup>7</sup>. Estas experiencias reflejan una concepción más integral de la protección social vinculada a la maternidad y la crianza, en la que el núcleo familiar en su conjunto comienza a ser reconocido como destinatario legítimo de medidas sustitutivas del ingreso ante la llegada de un hijo.

En el caso nicaragüense, si bien puede advertirse una progresiva expansión formal de los supuestos protegidos, subsisten importantes deficiencias en la sistematización normativa y en la comprensión técnico-jurídica de las figuras implicadas. El Decreto 974/1982 reconoce expresamente la maternidad como contingencia cubierta, estableciendo en su artículo 94 el derecho de la trabajadora asegurada a percibir un subsidio económico durante el período de suspensión laboral derivado del embarazo y el parto<sup>8</sup>. Esta suspensión es reafirmada en el artículo 37.c) de la Ley 185/1996<sup>9</sup>, que le otorga efectos jurídicos en el plano de la relación laboral. No obstante, el marco legal presenta inconsistencias significativas cuando se incorporan nuevas figuras, como sucede con la Ley 870/2014<sup>10</sup>, en la que se hace referencia —de forma imprecisa y sin fundamento en el régimen contributivo— a un subsidio de paternidad.

Así, el artículo 79 de la Ley 870/2014 otorga al cónyuge o conviviente un permiso de cinco días con goce de salario por nacimiento de hijo, asimilándolo a un permiso laboral ordinario, y ampliando lo previsto en el artículo 73 de la Ley 185/1996. Por su parte, el artículo 261 de la referida Ley 870/2014 establece que tanto la madre como el padre adoptante gozarán de un subsidio por maternidad y paternidad, atribuyendo incluso al hombre adoptante soltero un beneficio económico equivalente al de la madre. Esta disposición, sin embargo, genera serias dudas desde el punto de vista técnico, pues no precisa si dicho subsidio se enmarca en el sistema de seguridad social —que no contempla subsidios por paternidad— o si debe interpretarse como un permiso remunerado de naturaleza laboral, sin cobertura contributiva.

La imprecisión terminológica y la falta de armonización entre cuerpos normativos han contribuido a la difusión de conceptos jurídicamente incorrectos, debilitando la coherencia del sistema y dificultando la identificación clara de las situaciones protegidas y los mecanismos de garantía de las prestaciones. Este panorama no solo revela una necesidad urgente de revisión legislativa, sino también un déficit técnico en la formulación de las normas que regulan la protección por maternidad y parentalidad. La confusión entre permisos laborales y prestaciones del sistema de

---

<sup>5</sup> de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71 de 23 de marzo de 2007).

<sup>6</sup> Ley 1822/2017, de 4 de enero, por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones (Diario Oficial núm. 50.106 de 04 de enero de 2017).

<sup>7</sup> Ley 19161, de 01 de noviembre de 2013, Modificación del subsidio por maternidad y fijación del subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido (Diario Oficial núm. 28.844 de 15 de noviembre de 2013).

<sup>8</sup> Vid. ALEMÁN-MADRIGAL, L. E., “Las prestaciones a corto plazo en el sistema de seguridad social nicaragüense. Comentario a la sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación de 7 de abril de 2022”, *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, núm. 41, 2024.

<sup>9</sup> de 05 de septiembre, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205 de 30 de octubre de 1996).

<sup>10</sup> de 26 de agosto, Código de Familia (La Gaceta Diario Oficial núm. 190, de 08 de octubre de 2014).

seguridad social no es un asunto menor: tiene implicaciones directas sobre el tipo de financiamiento, la entidad obligada al pago, y, especialmente, sobre los requisitos de acceso a dichos beneficios. Este último aspecto, precisamente, será objeto de análisis en el apartado siguiente.

## **2. Requisito de acceso a las prestaciones**

El acceso a las prestaciones económicas por maternidad en los sistemas de seguridad social responde, en términos generales, a una lógica contributiva. Por ello, su reconocimiento se encuentra condicionado, salvo excepciones, a la acreditación previa de la condición de asegurada activa. En consecuencia, estas prestaciones están destinadas fundamentalmente a las mujeres afiliadas, excluyéndose, por regla general, a quienes no estén incorporadas al sistema, incluso cuando sean cónyuges o compañeras de trabajadores asegurados. Aunque algunos ordenamientos han comenzado a explorar modelos de protección no contributiva o universal, esta sigue siendo una excepción dentro de los regímenes latinoamericanos.

En línea con esta tradición, el sistema nicaragüense de seguridad social establece un requisito de cotización específico para el acceso a la prestación por maternidad. El artículo 94 del Decreto 974/1982 exige, para su reconocimiento, la acreditación de 16 semanas cotizadas dentro de las 39 anteriores a la fecha presunta de parto. Este umbral responde a la naturaleza sustitutiva de la prestación y a su vinculación con la participación activa en el mercado laboral formal. En términos comparados, se trata de una exigencia moderada, similar a la establecida para otras contingencias como la incapacidad temporal, aunque en algunos países se ha optado por flexibilizarla o suprimirla, con el fin de ampliar la cobertura y reducir las brechas de acceso.

## **3. Beneficiarios de las prestaciones**

En un primer momento, las prestaciones económicas por maternidad estaban dirigidas exclusivamente a las mujeres que, debido a su actividad profesional, debían suspender temporalmente su trabajo como consecuencia del embarazo y el parto<sup>11</sup>. La lógica era clara: sustituir los ingresos laborales dejados de percibir durante el período de suspensión obligatoria. Sin embargo, el concepto de maternidad como contingencia protegida ha evolucionado significativamente, ampliando sus contornos jurídicos y sociales. Ya no se trata únicamente de resguardar la salud de la madre biológica, sino también de asegurar el bienestar del menor en sus primeras etapas de vida, así como de fomentar el ejercicio corresponsable de la parentalidad.

Esta transformación ha dado lugar, en diversos sistemas de seguridad social, a una expansión progresiva del universo de beneficiarios. Así, en los casos de adopción e incluso de acogimiento familiar permanente, el derecho a la prestación se ha extendido a los padres adoptantes o acogedores, bajo el entendido de que asumen funciones parentales sustantivas equivalentes. De igual forma, el padre biológico ha sido reconocido en muchos ordenamientos como sujeto legítimo

---

<sup>11</sup> LLORENS ESPADA, J., “Nuevos retos de las prestaciones de la seguridad social por maternidad y paternidad”, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, núm. 38, 2018, p. 129, «la primea consecuencia que a efectos laborales se genera como consecuencia de la maternidad será precisamente la suspensión del contrato de trabajo, en tanto la trabajadora se encuentra como derivación de su estado de salud una necesidad de interrumpir la prestación de trabajo, y por ende, decae entonces el deber sinalagmático de retribución de la prestación de servicios. En este escenario, se entiende que el marco tuitivo erigido sobre la mujer trabajadora vaya dirigido al mantenimiento del empleo durante ese período, la preservación de los ingresos en tanto se prolongue la cesación de servicios, así a como garantizar que la trabajadora conserve durante ese período sus derechos profesionales sin recibir ninguna desventaja por ello».

del beneficio, especialmente en lo relativo al denominado permiso de paternidad, concebido como una medida que busca promover la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido.

No obstante, esta ampliación de los beneficiarios no se refleja de manera clara y armónica en el ordenamiento jurídico nicaragüense. Como se ha advertido, el Decreto 974/1982 se mantiene anclado en una concepción tradicional, reconociendo el subsidio por maternidad únicamente a la trabajadora asegurada, sin contemplar supuestos alternativos de parentalidad. Por su parte, la Ley 870/2014 introduce referencias al subsidio de paternidad y a la posibilidad de que el hombre adoptante acceda a un beneficio equivalente al de la madre, pero lo hace sin una articulación normativa clara con el régimen contributivo, lo que genera ambigüedad respecto al alcance real de tales disposiciones. Esta situación evidencia, nuevamente, la necesidad de una reforma integral que no solo armonice los cuerpos normativos vigentes, sino que también actualice el sistema de protección social conforme a los estándares internacionales y a los principios de igualdad y corresponsabilidad parental.

#### **4. La reforma a la prestación: su duración**

La duración del descanso por maternidad ha sido, históricamente, un eje central en el diseño de los sistemas de protección social. Los primeros instrumentos internacionales, como el Convenio 3/1919<sup>12</sup> y posteriormente el Convenio 102/1952 de la OIT<sup>13</sup>, fijaron un estándar mínimo de doce semanas, con una distribución simétrica entre el período prenatal y el posnatal. Este umbral, aunque inicialmente aceptado de forma generalizada, ha sido progresivamente superado en diversos ordenamientos que han optado por ampliar la cobertura temporal de esta contingencia, reconociendo su impacto en la salud física y mental de la madre y en el desarrollo integral del recién nacido. Actualmente, varios países europeos contemplan descansos de entre 14 y 18 semanas, e incluso de hasta seis meses en regímenes más avanzados.

En este contexto internacional, la normativa nicaragüense se mantuvo durante décadas en el estándar mínimo de 12 semanas, conforme a lo dispuesto en los artículos 94, 95 y 96 del Decreto 974/1982, con una distribución de 4 semanas prenatales y 8 posnatales. Este esquema fue complementado, en términos laborales, por el artículo 141 de la Ley 185/1996, que también reconocía dicho período como licencia remunerada, garantizando su compatibilidad con la protección social.

La Ley 1247/2025, amplía el período de descanso por maternidad de 12 a 13 semanas, redistribuyendo su goce a 4 semanas antes y 9 semanas después del parto, manteniendo el carácter obligatorio del descanso. Esta modificación normativa tiene como finalidad armonizar la legislación ordinaria con el nuevo contenido del artículo 74 de la Constitución, que consagra el derecho de las mujeres a una licencia mínima de noventa días pre y posnatal, con remuneración y cobertura de seguridad social adecuadas. Cabe destacar, además, que el sistema mantiene los mecanismos tradicionales para abordar partos anticipados o diferidos: si el parto ocurre después de la fecha presunta, se prolonga el período prenatal sin afectar el posnatal; si ocurre antes, el tiempo restante se acumula al descanso posparto. Esta regla, que no se ha modificado, garantiza un grado razonable de flexibilidad en la aplicación de la prestación.

La reforma, aunque modesta en términos cuantitativos, se inscribe en la lógica del principio de progresividad y supone un avance en la adecuación del régimen interno a los estándares internacionales. No obstante, la ampliación del tiempo protegido no vino acompañada de una

---

<sup>12</sup> de 29 de octubre, Convenio sobre la protección de la maternidad.

<sup>13</sup> C102/1919, de 04 de junio, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima).

revisión en los parámetros para el cálculo de la cuantía de la prestación, que en principio, se podría considerar permanece anclada en el modelo establecido en los artículos 95 y 96 del Decreto 974/1982, estableciendo que la prestación continuará siendo equivalente al 60 % de la remuneración semanal promedio, calculado conforme al método previsto para el subsidio por enfermedad.

## **5. Cálculo de la prestación por maternidad: ¿armonización o regresividad encubierta?**

La determinación de la cuantía de la prestación económica por maternidad representa uno de los aspectos más sensibles dentro del diseño técnico de cualquier sistema de seguridad social. La regla general en el derecho comparado ha sido calcular dicha prestación sobre la base de la última remuneración percibida o sobre un promedio de salarios recientes, procurando garantizar una renta sustitutiva adecuada que permita a la mujer trabajadora cubrir sus necesidades durante el período de suspensión laboral. En varios países, este cálculo alcanza porcentajes que oscilan entre el 80 % y el 100 % del salario de referencia, precisamente para evitar una merma sustancial en los ingresos de la asegurada durante una etapa crítica como la maternidad.

El sistema nicaragüense, sin embargo, se ha mantenido durante décadas en un modelo más restrictivo. De conformidad con el artículo 95 del Decreto 974/1982, la prestación económica por maternidad se calcula aplicando un 60 % sobre la remuneración semanal promedio, utilizando el mismo criterio establecido para el subsidio por enfermedad. Esta fórmula, aunque técnicamente consistente con la lógica contributiva del régimen, se ha visto superada por otras disposiciones normativas internas más garantistas. El artículo 141 de la Ley 185/1996 introdujo una mejora sustantiva al disponer que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a su licencia con goce del último o mejor salario. Esta previsión fue ratificada por la Ley 718/2010<sup>14</sup>, cuyo artículo 4, inciso d), obliga al seguro social nicaragüense a pagar a las trabajadoras aseguradas —tanto en casos de parto simple como múltiple— el 60 % del último o mejor salario devengado durante el período prenatal y postnatal, completando el 40 % restante a cargo del empleador.

La reforma introducida en 2025 mediante la Ley 1247, si bien amplía la duración de la licencia por maternidad de 12 a 13 semanas, mantiene inalterada la fórmula de cálculo de la prestación, reiterando el uso del parámetro de la remuneración semanal promedio. Esta omisión resulta particularmente preocupante si se considera que el nuevo artículo 74 de la Constitución exige que la licencia por maternidad sea acompañada de «prestaciones adecuadas de seguridad social». En este sentido, el no haber armonizado la legislación ordinaria con los avances normativos previamente introducidos por podría interpretarse como una regresión normativa encubierta, al aferrarse a una metodología menos favorable para la trabajadora.

Más aún, la elección del promedio salarial como base de cálculo en lugar del mejor salario registrado dentro del período de calificación —16 semanas cotizadas dentro de las 39 que preceden a la fecha presunta de parto— implica una menor cuantía del subsidio, afectando directamente la suficiencia de la renta de reemplazo. Así, en lugar de consolidar un sistema más robusto y articulado, la reforma mantiene una fórmula de cálculo que, aunque formalmente válida, ignora desarrollos normativos más recientes y favorables, perpetuando un estándar inferior al que otros cuerpos normativos ya han reconocido como más adecuado. Ello refuerza la necesidad de una revisión integral del régimen prestacional, que no solo armonice criterios técnicos entre normas

---

<sup>14</sup> de 05 de mayo, Ley especial de protección a las familias en las que hay embarazos y partos múltiples (La Gaceta Diario Oficial núm. 111, de 14 de junio de 2010).



laborales y de seguridad social, sino que asegure, en la práctica, la efectiva protección de las trabajadoras embarazadas, conforme al nuevo marco constitucional.

**Luis Ernesto Alemán-Madrigal**

<https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Facultad de Derecho, Universidad Continental, Huancayo.

Investigador Predoctoral, Universidad de Salamanca

[luis\\_e\\_aleman@usal.es](mailto:luis_e_aleman@usal.es) / <https://luisalemanderecho.blogspot.com/>

## Lista de Referencias

- Arias Domínguez, Á., “Maternidad subrogada y prestaciones de maternidad y paternidad”, *Revista De Derecho De La Seguridad Social. Laborum*, núm. (8), 2016.
- Alemán-Madrigal, L. E., “Las prestaciones a corto plazo en el sistema de seguridad social nicaragüense. Comentario a la sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación de 7 de abril de 2022”, *Revista De Derecho De La Seguridad Social. Laborum*, núm. 41, 2024.
- Constitución Política de la República de Nicaragua, de 19 de noviembre de 1986 (Publicada en La Gaceta Diario Oficial núm. 161 de 30 de agosto de 2024). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=Q%2FvSa%2FrEiYo%3D>
- C3/1919, de 29 de octubre, Convenio sobre la protección de la maternidad. Disponible en [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148)
- C102/1919, de 04 de junio, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima). Disponible en [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO)
- Decreto 974, de 11 de febrero de 1982, Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=Ju9XeMLf6ac%3D>
- Ley 185, de 05 de septiembre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205 de 30 de octubre de 1996). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=HOyUfBOpy6c%3D>
- Ley 718, de 05 de mayo de 2010, Ley especial de protección a las familias en las que hay embarazos y partos múltiples (La Gaceta Diario Oficial núm. 111, de 14 de junio de 2010). Disponible en <http://legislacion.asamblea.gob.ni/gacetas/2010/6/g111.pdf>
- Ley 870, de 26 de agosto de 2014, Código de Familia (La Gaceta Diario Oficial núm. 190, de 08 de octubre de 2014). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=sJuI2ft38MQ%3D>
- Ley 1234, de 30 de enero de 2025, Ley de Reforma Parcial a La Constitución Política de la República de Nicaragua, (La Gaceta Diario Oficial, núm. 32 de 18 de febrero de 2025). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=KSLWCOPwMeA%3D>
- Ley 1247, de 23 de abril de 2025, Ley de Reforma a la Ley de Seguridad Social, Decreto N°. 974 (La Gaceta Diario Oficial, núm. 74 de 25 de abril de 2025). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=4VUjbQ1oIaY%3D>
- Ley 1822/2017, de 4 de enero, por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones (Diario Oficial núm. 50.106 de 04 de enero de 2017). Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>
- Ley 19161, de 01 de noviembre de 2013, Modificación del subsidio por maternidad y fijación del subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido (Diario Oficial núm. 28.844 de 15 de noviembre de 2013). Disponible en <https://www.imo.com.uy/diariooficial/2013/11/15/13>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71 de 23 de marzo de 2007). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Llorens Espada, J., “Nuevos retos de las prestaciones de la seguridad social por maternidad y paternidad”, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, núm. 38, 2018.

Perán Quesada, S., “De la tutela diferenciada de la maternidad y la paternidad a la protección por nacimiento y cuidado de menor desde una perspectiva constitucional”, *Revista De Derecho De La Seguridad Social. Laborum*, núm. (20), 2019.