La transformación constitucional del permiso de paternidad en Nicaragua: Evolución normativa y construcción jurisprudencial

por Marlon Rubén Osejo Pineda

I.- Introducción

La protección jurídica de la maternidad ha ocupado históricamente un lugar central en el Derecho del Trabajo, tanto en el ámbito nacional como internacional. El ordenamiento jurídico nicaragüense ha desarrollado, desde una perspectiva tuitiva, un amplio conjunto de garantías destinadas a proteger a la mujer durante el embarazo, el puerperio y la maternidad, así como a preservar la salud de la madre y del recién nacido mediante mecanismos de estabilidad laboral, prestaciones económicas y protección de seguridad social. La paternidad, en cambio, siguió durante largo tiempo una trayectoria normativa distinta, caracterizada por un reconocimiento más tardío y limitado de la participación del padre en el nacimiento y cuidado inicial de sus hijos.

Esta diferencia no puede desvincularse de la concepción tradicional de los roles familiares que atribuyó predominantemente a la mujer las responsabilidades de cuidado y al hombre la función de proveedor económico[1]. Bajo ese modelo, la participación paterna durante los primeros días de vida del hijo permaneció durante años en un ámbito esencialmente familiar, sin alcanzar una dimensión propia dentro del sistema de protección de los derechos laborales fundamentales. En Nicaragua, esta situación comenzó a modificarse con la incorporación del permiso de paternidad al artículo 79 del Código de Familia, mediante la ley 870 (2014), vigente desde el año dos mil catorce. Sin embargo, su reconocimiento permaneció inicialmente circunscrito al ámbito de la legislación ordinaria y carecía de un desarrollo específico respecto de las consecuencias jurídicas derivadas de su eventual obstaculización o del ejercicio de represalias por parte del empleador.

Esta situación experimentó una modificación sustancial con la reforma parcial de la Constitución Política introducida por la ley 1234 (2025), publicada en la gaceta, diario oficial número 32, del dieciocho de febrero del año dos mil veinticinco. Mediante dicha reforma, el artículo 67 constitucional incorporó expresamente el derecho del hombre casado o en unión de hecho estable a disfrutar de no menos de cinco días calendario con goce de salario y sin pérdida de prestaciones sociales con ocasión del parto de su pareja. De esta manera, el permiso de paternidad dejó de constituir únicamente una garantía de fuente legal para adquirir reconocimiento constitucional expreso, modificando su posición dentro del sistema de fuentes y proyectando sobre su ejercicio las exigencias propias de los derechos constitucionales.

[1] Caamaño Rojo, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (31), 325–354.

La relevancia de esta transformación se hizo particularmente visible con la sentencia 307/2025 del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, en la que se reconoció el permiso de paternidad como un derecho laboral fundamental de naturaleza tuitiva, indisponible e irrenunciable. La importancia del pronunciamiento radica no solo en esta calificación jurídica, sino también en la articulación del derecho reconocido en el artículo 67 constitucional con el mecanismo especial de tutela previsto en el artículo 105 de la ley 815 (2013), Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Para ello, el Tribunal vinculó la reacción empresarial frente al ejercicio del permiso con la prohibición de discriminación y represalias laborales, proyectando sobre este derecho constitucional los mecanismos de protección procesal preexistentes.

II.- Evolución normativa del permiso de paternidad en Nicaragua

La evolución normativa del permiso de paternidad en Nicaragua debe examinarse a partir del tratamiento diferenciado que históricamente recibieron la maternidad y la paternidad dentro del ordenamiento jurídico. Como señalé en un trabajo anterior, la protección de la maternidad se desarrolló mediante un conjunto de garantías constitucionales, laborales y de seguridad social, mientras que la participación del padre en el nacimiento y cuidado inicial de sus hijos careció, durante largo tiempo, de una regulación laboral general y específica equivalente[2].

Esta diferencia no significó una ausencia absoluta de reconocimiento de la paternidad, pues su aplicación también se materializaba mediante instrumentos convencionales, sino la falta de una regulación legal específica que configurara el permiso como una garantía general para el trabajador. En el ámbito de la maternidad, el ordenamiento jurídico nicaragüense estableció garantías dirigidas a proteger tanto a la trabajadora como al hijo. Entre ellas destacan los derechos constitucionales relacionados con la igualdad y la no discriminación, el descanso remunerado por maternidad previsto en el artículo 141 del Código del Trabajo (1996), el derecho de lactancia regulado en su artículo 143 y la protección frente al despido contemplada en el artículo 144 del mismo cuerpo normativo[3]. A ello se suma la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral para obtener tutela frente a decisiones empresariales que vulneren las garantías legalmente reconocidas. Esta estructura normativa evidencia que la maternidad contó con mecanismos específicos de protección laboral, cuya configuración contrastaba con el tratamiento inicialmente otorgado a la paternidad.

La diferencia también reflejaba una concepción tradicional de la organización familiar, en la que las responsabilidades de cuidado se atribuían predominantemente a la mujer, mientras que al hombre se le asignaba la función de proveedor económico. Desde la perspectiva jurídica, esta distribución se manifestó en el desarrollo desigual de las garantías asociadas al nacimiento de un hijo, mientras la maternidad disponía de un régimen específico de protección, la participación paterna permanecía vinculada principalmente al ámbito familiar.

2.1.- El reconocimiento del permiso de paternidad en el Código de Familia

El primer reconocimiento positivo del permiso de paternidad en Nicaragua se produjo con la entrada en vigor de la ley 870 (2014), Código de Familia, publicada en la gaceta, diario oficial el ocho de octubre del año dos mil catorce. Este cuerpo normativo en el último párrafo de su artículo 79 estableció que el cónyuge o conviviente en unión de hecho estable declarada notarialmente

[2] Osejo Pineda, M. R. (2023). El permiso de maternidad versus la paternidad laboral en Nicaragua, carga desigual para la mujer trabajadora: Necesaria regulación y extensión del permiso paterno. CIELO Laboral.

[3] Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (1996, 30 de octubre). Ley No. 185, Código del Trabajo. La Gaceta, Diario Oficial, (205). https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejapa/pdf/codigo-trabajo.pd

tendría derecho a cinco días calendario de permiso con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social con ocasión del parto de su pareja[4].

La incorporación de esta disposición representó un avance significativo en la legislación nacional, pues constituyó el primer reconocimiento expreso del derecho del padre trabajador a ausentarse temporalmente de sus labores para participar en el nacimiento de su hijo. Reflejó la evolución del derecho de familia hacia un modelo sustentado en la igualdad entre los progenitores y en la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones derivadas de la crianza.

Sin embargo, la ubicación sistemática de esta institución dentro del código de familia evidenciaba una limitación estructural. Aunque el legislador reconocía la importancia de la participación paterna en el entorno familiar, el permiso continuaba desvinculado del régimen propio del derecho del trabajo. En consecuencia, su ejercicio carecía de una regulación específica sobre aspectos esenciales para su efectividad, tales como mecanismos de tutela frente a actos de represalia, garantías de estabilidad laboral, consecuencias jurídicas derivadas de su obstaculización o procedimientos especializados para la protección judicial del derecho.

Esta circunstancia generó una situación particularmente singular dentro del ordenamiento jurídico nicaragüense. El trabajador disponía formalmente de un derecho a la licencia de paternidad; sin embargo, dicho reconocimiento no estaba acompañado de un sistema de garantías equivalente al previsto para la maternidad. Se trataba, por tanto, de un derecho legalmente reconocido, pero insuficientemente desarrollado desde la perspectiva laboral.

III.- La constitucionalización del permiso de paternidad a través de la ley 1234

El hecho que el permiso de paternidad ahora figure en el texto constitucional constituye una transformación relevante en la evolución del derecho del trabajo nicaragüense. Aunque este derecho había sido reconocido por la legislación relativa al derecho de familia, a como ya se abordó, su anexión a la Constitución Política modificó su posición dentro del sistema de fuentes y reforzó su condición de garantía jurídica vinculada a la protección de la familia y la corresponsabilidad parental.

La ley 1234 (2025), de reforma parcial a la Constitución Política de la República de Nicaragua, incorporó expresamente en el artículo 67 el derecho del hombre casado o en unión de hecho estable a disfrutar de no menos de cinco días calendario con goce de salario y sin pérdida de prestaciones sociales con ocasión del parto de su pareja, de conformidad con la ley[5]. De este modo, una garantía previamente reconocida en la legislación ordinaria adquirió reconocimiento constitucional expreso, lo que refuerza su obligatoriedad y exige interpretar su ejercicio de manera compatible con los derechos y principios consagrados en la Constitución.

Esta modificación no supone que el permiso haya perdido su vinculación con el derecho de familia ni que su reconocimiento constitucional haya agotado la necesidad de desarrollo legislativo. Su importancia radica en que la participación paterna durante el nacimiento y el cuidado inicial del hijo deja de situarse exclusivamente en el ámbito de las relaciones familiares para adquirir una dimensión constitucional con efectos en la relación de trabajo. En consecuencia, el permiso no puede tratarse como una concesión discrecional del empleador, sino como un derecho cuyo ejercicio debe ser respetado dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

---

[4] Asamblea Nacional de Nicaragua. (2014). Ley No. 870, Código de Familia. La Gaceta, Diario Oficial, No. 190, 8 de octubre de 2014.

[5] Asamblea Nacional de Nicaragua. (2025a). Ley No. 1234, Ley de reforma parcial a la Constitución Política de la República de Nicaragua. La Gaceta, Diario Oficial, No. 32, 18 de febrero de 2025.

3.1.- Efectos jurídicos de la constitucionalización

Esta constitucionalización incide, en primer lugar, en su interpretación y aplicación. Desde la perspectiva del principio de supremacía constitucional, las normas legales y las actuaciones de los poderes públicos deben interpretarse de manera compatible con el derecho reconocido en el artículo 67, el ejercicio de las facultades empresariales debe respetar los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Por consiguiente, las decisiones que impidan injustificadamente el disfrute del permiso o que constituyan una reacción adversa frente a su ejercicio pueden plantear una cuestión de tutela jurídica cuya procedencia deberá determinarse a partir de los hechos acreditados en cada caso.

En segundo lugar, el reconocimiento constitucional refuerza la exigibilidad del derecho y su protección jurisdiccional. La necesidad de desarrollo legislativo no debe confundirse con la inexistencia del derecho ni justificar, por sí sola, que se prive al trabajador de su ejercicio. Corresponde a los órganos jurisdiccionales interpretar y aplicar las normas pertinentes de forma coherente con el reconocimiento constitucional, atendiendo, entre otros elementos, a los principios de igualdad, protección de la familia y corresponsabilidad parental, así como al interés superior de la niñez.

En tercer lugar, la reforma adquiere especial relevancia al contrastarla con la evolución de la protección de la maternidad en el sistema de seguridad social. La ley 1247 (2025), al reformar los artículos 95 y 96 del Decreto 974, Ley de Seguridad Social (1982), amplió el descanso por maternidad a trece semanas, distribuidas en cuatro semanas prenatales y nueve postnatales, y mantuvo el subsidio correspondiente al 60 % de la remuneración semanal promedio[6]. El permiso de paternidad, en cambio, conserva la duración mínima de cinco días calendario con goce de salario reconocida constitucionalmente, sin que la reforma mencionada haya establecido una prestación equivalente de seguridad social para este supuesto.

La comparación evidencia una diferencia en el desarrollo normativo de ambas instituciones. Mientras la maternidad cuenta con un régimen específico de descanso y subsidio dentro de la seguridad social, el permiso de paternidad se articula, en cuanto a su remuneración, mediante el pago salarial de los cinco días de licencia. Esta diferencia debe valorarse atendiendo a la distinta finalidad y configuración jurídica de cada institución, sin perder de vista que la constitucionalización de la paternidad refuerza su reconocimiento como componente de la corresponsabilidad parental. En ese sentido, el nuevo rango normativo constituye un fundamento relevante para examinar la efectividad del permiso y la suficiencia de los mecanismos destinados a garantizar su ejercicio, sin que ello implique equiparar automáticamente los regímenes jurídicos de maternidad y paternidad.

IV.- La construcción jurisprudencial de la tutela fundamental del permiso de paternidad

Aunque la reforma reconoció expresamente este derecho, su efectividad exigía determinar cómo debía responder el ordenamiento jurídico ante conductas que obstaculizaran su ejercicio o que perjudicaran al trabajador como consecuencia de haberlo disfrutado. En este contexto adquiere especial relevancia la sentencia 307/2025 del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, dictada el veinticinco de septiembre del año dos mil veinticinco. Su importancia radica en reconocer la naturaleza fundamental del permiso de paternidad y articular su protección con el mecanismo especial de tutela previsto en el artículo 105 de la ley 815 (2013).

El pronunciamiento desarrolla una conexión entre el reconocimiento constitucional de la paternidad, la prohibición de discriminación en materia de empleo y ocupación y la protección frente a

[6] Asamblea Nacional de Nicaragua. (2025b). Ley No. 1247, Ley de reforma a la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974. La Gaceta, Diario Oficial, No. 74, 25 de abril de 2025. https://www.lagaceta.gob.ni/la-gaceta-no-74-viernes-25-de-abril-de-2025/

represalias por el ejercicio de derechos fundamentales. De esta manera, la tutela del permiso trasciende el reconocimiento formal de un período de ausencia remunerada y se proyecta sobre las decisiones empresariales que puedan afectar al trabajador por ejercerlo.

4.1.- El ejercicio del permiso como presupuesto de la controversia constitucional

El conflicto resuelto por el Tribunal tuvo su origen en el ejercicio del permiso de paternidad por parte de un trabajador de una entidad financiera del sector privado. El trabajador inició su licencia el ocho de marzo del año dos mil veinticinco y, durante su disfrute, fue requerido por el empleador para asistir a una capacitación a la que no asistió. Tras reincorporarse a sus funciones el trece de marzo, fue despedido mediante la modalidad de despido incausado prevista en el artículo 45 del Código del Trabajo, ley 185 (1996). Frente a esta decisión, promovió el proceso especial de tutela de derechos fundamentales y solicitó el reintegro, los salarios dejados de percibir y la correspondiente indemnización reparadora[7].

La controversia no se agotaba en determinar si el empleador podía poner fin a la relación laboral mediante la figura legal del despido incausado. La cuestión central consistía en establecer si esa facultad podía ejercerse como reacción al disfrute de un derecho constitucional. El problema jurídico desplazó así el análisis desde la existencia formal de una potestad empresarial hacia los límites que los derechos fundamentales imponen a su ejercicio.

La secuencia de los acontecimientos adquirió relevancia para ese examen: el disfrute del permiso, el requerimiento de asistir a una capacitación durante su vigencia, la reincorporación del trabajador y el posterior despido. A partir de las circunstancias del caso, el Tribunal valoró la relación entre el ejercicio del derecho y la decisión empresarial, y concluyó que el despido constituía una conducta retaliatoria y discriminatoria.

El interés del pronunciamiento reside, por tanto, en que la protección constitucional de la paternidad no se limita a garantizar formalmente los días de licencia. También exige examinar si las facultades empresariales se ejercen de manera que sancionen o perjudiquen al trabajador por haber disfrutado legítimamente del permiso.

4.2.- La naturaleza fundamental del permiso y su conexión con el proceso especial de tutela del artículo 105 de la ley 815

Uno de los aspectos centrales de la sentencia 307/2025 es la calificación del permiso de paternidad como un derecho laboral fundamental de naturaleza tuitiva, indisponible e irrenunciable. El Tribunal no lo considera un privilegio discrecional ni una concesión del empleador, sino un derecho reconocido por el artículo 67 constitucional, cuyo ejercicio debe ser respetado dentro de la relación laboral.

Aquella situación, permite distinguir dos cuestiones jurídicamente relacionadas, pero diferentes: la fuente de fundamentalidad del derecho y el mecanismo procesal disponible para obtener su protección jurisdiccional. El carácter fundamental del permiso deriva de su reconocimiento constitucional; el artículo 105 de la referida ley 815, por su parte, establece el marco procesal especial para la tutela de determinados derechos fundamentales en el ámbito laboral. La cuestión consiste, entonces, en precisar cómo puede operar ese mecanismo frente a una lesión vinculada con el ejercicio de un derecho constitucional reconocido con posterioridad a la aprobación de la ley procesal.

El mencionado artículo 105, contempla la tutela de derechos relacionados con la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la

[7] Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua. (2025). Sentencia No. 307/2025 (Juicio No. 000982-ORM6-2025-LB, 25 de septiembre de 2025).

discriminación en materia de empleo y ocupación, en conexión con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998[8]. Por consiguiente, se plantea una cuestión de articulación normativa, cómo proyectar un derecho fundamental reconocido expresamente en el año dos mil veinticinco sobre un mecanismo procesal ya establecido, como es la ley procesal. La respuesta que ofrece la sentencia 307/2025 no requiere afirmar que el Tribunal incorporó formalmente la paternidad al catálogo originario del artículo 105. Su razonamiento vincula la vulneración denunciada con una categoría de tutela ya contemplada en esa disposición, como es la prohibición de discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el caso concreto, el Tribunal calificó el despido como un acto retaliatorio y discriminatorio y vinculó su análisis con el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación[9], y con la tutela prevista en el artículo 105 de la ley 815. Esta interpretación permite comprender que el reconocimiento constitucional de nuevos derechos puede proyectarse sobre mecanismos procesales preexistentes, sin que ello implique modificar literalmente el catálogo legal ni prescindir de los requisitos de procedencia del proceso especial. La sentencia 307/2025 constituye así un desarrollo jurisprudencial relevante en la determinación de las vías de protección del permiso de paternidad frente a conductas discriminatorias.

4.3.- La represalia frente al ejercicio del derecho fundamental

La sentencia 307/2025 también desarrolla en su argumento el tratamiento de la represalia empresarial como una forma de lesión vinculada con el ejercicio de un derecho fundamental. El Tribunal no se limitó a constatar que el despido ocurrió después del disfrute del permiso, sino que examinó las circunstancias en las que se produjo la decisión empresarial y concluyó que existía una relación entre el ejercicio del derecho y la terminación de la relación laboral.

Esta valoración pone de manifiesto que la utilización de una facultad empresarial formalmente reconocida por la legislación no excluye el control de su ejercicio cuando existen elementos que permiten relacionarla con una finalidad lesiva de los derechos fundamentales. En particular, la posibilidad de poner fin a la relación laboral mediante el despido incausado previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo no convierte esa potestad en un poder absoluto ni permite sustraerla de los límites constitucionales aplicables a la relación laboral.

La prohibición de represalias cumple, en este sentido, una función esencial para la efectividad del permiso. Su reconocimiento sería insuficiente si el trabajador pudiera disfrutar formalmente de la licencia, pero quedara expuesto a una decisión empresarial adversa como consecuencia de haberla utilizado. La tutela no se agota, por tanto, en garantizar la ausencia remunerada, sino que comprende la protección frente a medidas que, por su relación con el ejercicio del derecho, puedan constituir una vulneración constitucional.

Ello no significa que toda decisión empresarial desfavorable adoptada después del disfrute del permiso deba calificarse automáticamente como discriminatoria. La proximidad temporal constituye un elemento que puede ser relevante, pero la calificación jurídica exige valorar el contexto y los hechos acreditados. En el caso examinado, fue a partir de esa valoración que el Tribunal concluyó que el despido constituía una conducta segregacionista.

---

[8] Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

[9] Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

4.4.- Alcance de la tutela y proyección de la decisión jurisprudencial

La protección de un derecho fundamental no elimina las reglas que delimitan el conocimiento jurisdiccional ni los principios que rigen la actuación de los órganos de apelación. En el caso examinado, el órgano judicial de primera instancia desestimó las pretensiones de reintegro y pago de salarios, pero reconoció una indemnización reparadora equivalente a veinticuatro salarios mensuales. Como la denegatoria del reintegro no fue recurrida, quedó firme y no constituyó materia de debate en segunda instancia.

El Tribunal examinó, por tanto, las cuestiones sometidas a su conocimiento y, manteniendo la declaración de vulneración del derecho fundamental, redujo la indemnización a doce salarios mensuales, al corresponder a la cuantía expresamente solicitada por el actor y en observancia del principio de congruencia. Este aspecto debe analizarse junto con la jurisprudencia anterior del propio Tribunal sobre la indemnización reparadora como acción autónoma e independiente, desarrollada en la sentencia 113/2019[10].

La indemnización reparadora no constituye necesariamente una consecuencia subsidiaria del reintegro ni depende, por sí misma, de la restitución del vínculo laboral. Su función es reparar la lesión del derecho fundamental conforme a los presupuestos jurídicos aplicables. En el caso analizado, la decisión evidencia que la protección jurisdiccional puede tener un alcance reparador aun cuando la pretensión de reintegro haya quedado fuera del debate en segunda instancia; y, por ende, la contribución de la sentencia 307/2025 reside, tanto en la calificación del permiso de paternidad como derecho laboral fundamental como en la determinación de las consecuencias que puede producir una reacción empresarial discriminatoria frente a su ejercicio. Su razonamiento articula el reconocimiento constitucional del permiso, la prohibición de discriminación y el mecanismo procesal de tutela, mientras que el tratamiento de la indemnización muestra la importancia de respetar los límites de la controversia y el principio de congruencia.

La jurisprudencia nicaragüense examinada permite afirmar que el permiso de paternidad no se agota en un período de ausencia remunerada con ocasión del nacimiento de un hijo. Su ejercicio constituye una posición jurídica protegida constitucionalmente, cuyo disfrute debe ser respetado en la relación laboral y cuya vulneración puede dar lugar a tutela y reparación cuando concurran los presupuestos legales correspondientes.

V.- Conclusiones

1.- La ley 1234 constitucionalizó el permiso de paternidad al incorporar su reconocimiento en el artículo 67 de la Constitución Política, elevándolo de la regulación legal prevista en el artículo 79 del Código de Familia al ámbito de los derechos constitucionales. Esta transformación refuerza su carácter obligatorio y su vinculación con la protección de la familia, la igualdad y la corresponsabilidad parental.

2.- La sentencia 307/2025 aporta un criterio relevante para la articulación entre los derechos fundamentales de reconocimiento constitucional y los mecanismos procesales preexistentes. Al vincular la lesión del permiso de paternidad con la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación, el Tribunal permite examinar su tutela a través del proceso especial previsto en el artículo 105 de la ley 815, sin que ello suponga la incorporación formal de la paternidad al catálogo originario de dicha disposición ni la aplicación automática de ese procedimiento.

3.- La jurisprudencia emitida por el Tribunal en lo particular, representa un desarrollo jurisprudencial relevante al permitir examinar, desde la perspectiva de la discriminación laboral, las decisiones empresariales adversas que constituyan una reacción al ejercicio del permiso de paternidad. Su calificación como conducta discriminatoria requiere valorar las circunstancias

[10] Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua. (2019). Sentencia No. 113/2019 (Juicio No. 000317-ORS1-2018-LB).

acreditadas en cada caso, sin que la sola proximidad temporal entre el disfrute de la licencia y la decisión empresarial determine automáticamente tal conclusión.

4.- Finalmente, destacar que la constitucionalización del permiso de paternidad no se agota en el reconocimiento de cinco días de licencia remunerada, sino que proyecta exigencias de protección sobre la relación de trabajo. Su desarrollo normativo y jurisprudencial contribuye a incorporar la corresponsabilidad parental al ámbito de los derechos fundamentales laborales.

Marlon Rubén Osejo Pineda
Master en Derecho Laboral

VI.- Referencias

1.- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2014). Ley No. 870, Código de Familia. La Gaceta, Diario Oficial, No. 190, 8 de octubre de 2014.

2.- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2025a). Ley No. 1234, Ley de reforma parcial a la Constitución Política de la República de Nicaragua. La Gaceta, Diario Oficial, No. 32, 18 de febrero de 2025.

3.- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (1996, 30 de octubre). Ley No. 185, Código del Trabajo. La Gaceta, Diario Oficial, (205). https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejapa/pdf/codigo-trabajo.pdf.

4.- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2025b). Ley No. 1247, Ley de reforma a la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974. La Gaceta, Diario Oficial, No. 74, 25 de abril de 2025. https://www.lagaceta.gob.ni/la-gaceta-no-74-viernes-25-de-abril-de-2025/

5.- Caamaño Rojo, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (31), 325–354.

6.- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

7.- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

8.- Osejo Pineda, M. R. (2023). El permiso de maternidad versus la paternidad laboral en Nicaragua, carga desigual para la mujer trabajadora: Necesaria regulación y extensión del permiso paterno. CIELO Laboral.

9.- Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua. (2019). Sentencia No. 113/2019 (Juicio No. 000317-ORS1-2018-LB).

10.- Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua. (2025). Sentencia No. 307/2025 (Juicio No. 000982-ORM6-2025-LB, 25 de septiembre de 2025).