

UNIVERSIDAD LA SALLE

LICENCIATURA EN DERECHO



**“NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA PRE Y POST
NATAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL BOLIVIANA PARA ADECUARLA A
LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN DERECHOS HUMANOS
BRINDANDO MAYOR PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y AL
NASCITURUS”**

MODALIDAD DE TITULACIÓN: TESIS DE LICENCIATURA

POSTULANTE: BEIZA TELLEZ JUSTINIANO

TUTOR: DR. RUBÉN ALEJANDRO GAMARRA PÉREZ

LA PAZ-BOLIVIA

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, por ser el pilar más firme en mi vida, el corazón que me acompaña en cada paso y la voz que me enseñó a creer en mis sueños. Gracias por tus desvelos, por tu infinita paciencia y por ese amor que no conoce límites. Por cada palabra de aliento, por cada abrazo en los momentos de duda, y por recordarme siempre que la fuerza más grande nace del amor y la fe. Este logro es tuyo, mamá, porque sin tu guía y tu ejemplo, nada de esto habría sido posible.

A mi padre, por ser mi guía silenciosa pero constante, el ejemplo de trabajo, disciplina y compromiso que me impulsa cada día. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la humildad y la perseverancia. Tu confianza en mí me ha dado el coraje de avanzar incluso cuando el camino parecía incierto. Este logro también es un reflejo de tus enseñanzas y del amor que siempre me has demostrado, aunque muchas veces no con palabras, sino con gestos llenos de ternura y apoyo.

A mi hermana, mi compañera de vida, de risas y de sueños compartidos. Gracias por tu alegría, por tus palabras sinceras y por estar presente en cada momento, celebrando mis logros como si fueran tuyos. Tu cariño ha sido un refugio en los días difíciles y una motivación constante para seguir adelante.

A Andrés Aliaga, mi amor y mi compañero incondicional. Gracias por ser mi paz en los días de tormenta, por tu paciencia, por tu ternura y por recordarme que el amor verdadero se demuestra en los pequeños detalles y en la presencia constante. Has estado conmigo en cada paso de este proceso, alentándome cuando el cansancio me vencía y celebrando conmigo cada pequeño avance. Gracias por creer en mí, por acompañarme con dulzura y por ser parte de esta historia que hoy se transforma en una meta alcanzada.

A mi tutor, Dr. Gamarra quien con su orientación, paciencia y compromiso académico me ayudó a dar forma a esta investigación. Gracias por su tiempo, por su disposición constante para guiarme, y por su confianza en mi trabajo. Sus consejos no solo enriquecieron el contenido de esta tesis, sino que también fortalecieron mi crecimiento personal y profesional.

A todos ustedes, con el más profundo amor y gratitud, les dedico este logro. Cada página de esta tesis está escrita con pedacitos de su apoyo, su fe y su cariño. Este triunfo no me pertenece solo a mí, sino también a ustedes, que con su presencia, comprensión y amor incondicional me acompañaron en este camino.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	i
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Fundamentos Metodológicos de la Investigación	2
1.1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Principio del interés superior del niño	6
1.3. Aplicación del Interés Superior en la Lactancia	6
1.4. Legislación Comparada	11
1.5. Pregunta de Investigación	13
1.6. Hipótesis	13
1.7. Justificación	14
1.7.1. Justificación social	14
1.7.2. Justificación Jurídica.....	18
1.7.3. Justificación Metodológica	23
1.8. Delimitación de la Investigación	24
1.8.1. Delimitación Temática	24
1.8.2. Delimitación Espacial.....	24
1.8.3. Delimitación Temporal	25
1.9. Objetivo General	26
1.10. Objetivos Específicos	26
CAPITULO I	27

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN BOLIVIA RESPECTO A LA LICENCIA PRE Y POSTNATAL.....	27
CAPÍTULO II	34
ANÁLISIS COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA A LA LICENCIA PRE Y POSTNATAL EN AMÉRICA LATINA.....	34
2.1. Chile: Un Modelo Integral de Extensión y Flexibilidad	34
2.2. Colombia: Avances Progresivos en Equidad de Género	38
2.3. Uruguay: Enfoque de Protección Integral a la Maternidad y Paternidad	41
CAPÍTULO III	49
EFFECTO DE LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA PRE Y POSTNATAL EN LA SALUD MATERNO- INFANTIL Y EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER	49
CAPÍTULO IV	56
EL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO COMO PILAR FUNDAMENTAL EN LAS POLÍTICAS LABORALES DE MATERNIDAD	56
4.1. El Interés Superior del Niño: un Principio con Fuerza Normativa	58
4.2. El Rol Insustituible de la Madre en los Primeros Meses de Vida.....	59
4.3. La Licencia de Maternidad Como Garantía del Interés Superior del Niño	61
4.4. Implicaciones para la Política Pública y la Legislación Boliviana.....	62
CAPITULO V	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones	72

BIBLIOGRAFÍA	v 76
FUENTES INSTITUCIONALES Y DOCUMENTOS OFICIALES	77
ARTÍCULOS Y PUBLICACIONES ACADÉMICAS	78
SITIOS WEB Y NOTICIAS JURÍDICAS	79

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Legislación Comparada.....	45
--	----

INTRODUCCIÓN

La maternidad es una etapa trascendental en la vida de una mujer, pero también puede presentar un desafío en el ámbito laboral cuando las condiciones de protección no son suficientes para garantizar su bienestar y el del niño por nacer. La licencia pre y postnatal es un derecho fundamental que permite a la madre no solo recuperarse del embarazo y el parto, sino también establecer un vínculo temprano con su hijo, facilitando la lactancia materna y el cuidado esencial para el desarrollo del recién nacido. Sin embargo, en Bolivia, la legislación laboral aún presenta limitaciones en cuanto a la duración de este derecho, lo que plantea la necesidad de una reforma que adecúe el marco normativo a los estándares internacionales de derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han enfatizado la importancia de ampliar la licencia de maternidad para garantizar mejores condiciones de salud tanto para la madre como para el bebé. La OIT, a través de su Convenio sobre la Protección de la Maternidad (N.º 183), recomienda un período mínimo de 14 semanas de licencia, con la posibilidad de extenderlo a 18 semanas o más, dependiendo de la realidad de cada país. Asimismo, la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas subraya el principio del interés superior del niño, dando énfasis que todas las decisiones que afecten a la infancia deben priorizar su bienestar y desarrollo integral.

En Bolivia, la legislación actual establece una licencia de maternidad de 45 días antes del parto y 45 días después, lo que suma un total de 90 días, acorde con el mínimo estipulado en convenios anteriores de la OIT. Sin embargo, esta duración sigue siendo inferior a la que han adoptado muchos países que han ampliado este derecho, reconociendo los beneficios que conlleva tanto para la madre como para la sociedad en general. Estudios científicos han demostrado que un mayor período de licencia reduce el riesgo de depresión posparto, fortalece la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida y permite a la madre una recuperación física más

adecuada, factores que inciden directamente en la salud y bienestar del niño.

Bajo este contexto, la presente investigación adopta un enfoque cualitativo basado en el análisis normativo y comparativo de la legislación boliviana en relación con los estándares internacionales de protección a la maternidad. A través de un método dogmático jurídico donde se estudiarán las leyes vigentes en Bolivia, los tratados y convenios internacionales aplicables y las reformas adoptadas en otros países, con el objetivo de evidenciar la necesidad de proponer la modificación del marco normativo nacional. Además, se incorporará un análisis de impacto social y laboral, considerando estudios científicos y datos relevantes sobre la salud materno-infantil y la estabilidad laboral de la mujer. Esta investigación tiene como propósito fundamental demostrar la importancia de adecuar la legislación boliviana en materia de licencia pre y postnatal, garantizando una mayor protección a la mujer embarazada y al nasciturus. También, se busca aportar argumentos que respalden la necesidad de extender este derecho, basándose en la evidencia de los beneficios que una mayor cobertura genera en la salud materno- infantil, el bienestar familiar y la equidad de género en el ámbito laboral, donde la equidad de género y la protección de la infancia son temas prioritarios en la agenda global, es fundamental que Bolivia avance hacia una legislación que brinde mayor seguridad y respaldo a la maternidad, reconociendo que la inversión en el bienestar de la madre y el hijo no solo fortalece a las familias, sino también al desarrollo social y económico del país.

1.1. Fundamentos Metodológicos de la Investigación

1.1.1. Planteamiento del problema.

El descanso en las últimas semanas del embarazo y en el período posparto juega un papel fundamental en la salud física y emocional de la madre, así como en el bienestar del bebé. Durante las últimas semanas de gestación, el cuerpo de la mujer experimenta un aumento significativo en el peso y en la presión sobre los órganos internos, lo que puede generar molestias

como hinchazón, fatiga y dificultades para dormir. Tomarse el tiempo necesario para descansar ayuda a aliviar estos síntomas y permite que el organismo se prepare mejor para el proceso del parto. Además, el descanso contribuye a mantener niveles óptimos de energía y a regular la presión arterial, lo cual es esencial para prevenir complicaciones como la preeclampsia, o la depresión post parto. El descanso en esta etapa también favorece la estabilidad emocional. A medida que se acerca el momento del parto, es común que las mujeres experimenten ansiedad o estrés, ya sea por la inminencia del nacimiento o por preocupaciones relacionadas con el bienestar del bebé. Dormir lo suficiente y realizar pausas a lo largo del día ayuda a reducir estos niveles de estrés, promoviendo una mayor sensación de tranquilidad y bienestar. Tras el parto, el descanso continúa siendo un factor clave en la recuperación de la madre. Durante el puerperio, el cuerpo necesita sanar de los cambios experimentados durante el embarazo y del esfuerzo del parto. En el caso de las cesáreas, este tiempo de recuperación es aún más crucial, ya que se trata de una cirugía mayor que requiere cuidados especiales. Además, el descanso adecuado permite una mejor regulación hormonal, lo que ayuda a reducir el riesgo de depresión posparto y favorece la estabilidad emocional.

Otro aspecto fundamental es su impacto en la lactancia materna. Durante el posparto, el cuerpo de la mujer está en un proceso de adaptación para producir y mantener la leche materna, y el descanso es clave para que este proceso ocurra de manera eficiente. La fatiga extrema puede afectar la producción de leche y dificultar la lactancia, por lo que dormir y tomar pausas adecuadas beneficia tanto a la madre como al bebé, el descanso también fortalece el vínculo entre la madre y su hijo. Al estar menos fatigada, la madre puede estar más presente y atenta a las necesidades del recién nacido, lo que fomenta un apego seguro y favorece el desarrollo emocional del bebé. Además, ayuda a prevenir problemas de salud en la madre, como infecciones o alteraciones en el sistema inmunológico, que pueden surgir cuando el cuerpo está

sometido a altos niveles de estrés y agotamiento.

El tiempo adecuado de descanso después del parto varía según diversos factores, como el tipo de parto, la salud de la madre y del bebé, y las condiciones individuales de cada mujer. Sin embargo, desde un punto de vista médico y de bienestar integral, se recomienda un período de al menos tres a seis meses para la recuperación física y emocional, así como para fortalecer el vínculo con el bebé. Desde una perspectiva biológica, el puerperio que abarca aproximadamente seis semanas después del parto es el tiempo mínimo necesario para que el cuerpo de la madre comience a recuperarse de los cambios fisiológicos del embarazo y el parto. Durante este período, el útero regresa a su tamaño normal, las hormonas se reequilibran y, en caso de cesárea, se necesita un mayor tiempo de cicatrización. No obstante, muchas mujeres pueden experimentar fatiga, cambios emocionales y dificultades en la lactancia más allá de estas seis semanas, lo que hace que un período de descanso más prolongado sea beneficioso. Desde el punto de vista emocional y psicológico, la mujer atraviesa una etapa de adaptación a su nuevo rol como madre. La falta de descanso adecuado y el estrés pueden aumentar el riesgo de depresión posparto, ansiedad y dificultades en la lactancia. Se ha demostrado que las madres que cuentan con más tiempo para recuperarse y adaptarse experimentan un mejor bienestar emocional y una mayor estabilidad en su relación con el bebé.

En cuanto al bienestar del infante, los primeros meses de vida son cruciales para el desarrollo del apego seguro y la estabilidad emocional del bebé. Durante este tiempo, el recién nacido necesita el contacto constante con la madre para favorecer su desarrollo neurológico, emocional y físico. La lactancia materna, que se recomienda de manera exclusiva durante los primeros seis meses, también se ve favorecida cuando la madre tiene el tiempo suficiente para establecer una rutina sin la presión del regreso inmediato al trabajo, es por esto que aunque muchas legislaciones establecen un período de licencia

posnatal que varía entre 12 semanas y seis meses, desde una perspectiva de salud integral, se recomienda que la madre pueda descansar y dedicarse al cuidado del bebé al menos tres a seis meses, con la posibilidad de extenderlo si su situación lo permite. En algunos países, se han implementado licencias parentales más flexibles y prolongadas, reconociendo la importancia de este período para la salud materno-infantil.

El interés superior del niño es un principio fundamental en el derecho internacional y en muchas legislaciones nacionales que busca garantizar el bienestar y desarrollo integral de los menores en todas las decisiones que los afecten. Este concepto está reconocido en la Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU (1989), la cual establece que en todas las medidas adoptadas por instituciones públicas o privadas, el bienestar del niño debe ser una consideración primordial.

En contexto del descanso materno después del parto, el interés superior del niño cobra especial relevancia, ya que sus primeros meses de vida son cruciales para su desarrollo físico, emocional y cognitivo. El recién nacido necesita el contacto cercano con su madre para fortalecer el vínculo afectivo, recibir una alimentación adecuada (especialmente a través de la lactancia materna) y desarrollarse en un entorno seguro y estable.

De manera biológica y psicológica, los primeros seis meses de vida son esenciales para el apego seguro del bebé con su madre, lo que influye directamente en su estabilidad emocional y en la construcción de relaciones saludables en el futuro. Durante este tiempo, la presencia materna favorece la regulación de emociones del bebé, reduce los niveles de estrés y promueve un crecimiento óptimo. Además, la lactancia materna exclusiva, recomendada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) hasta los seis meses, proporciona nutrientes esenciales y refuerza el sistema inmunológico del bebé.

En términos de derechos del niño, el acceso a los cuidados maternos en los primeros meses de vida está alineado con el derecho a la salud, a la alimentación y a un desarrollo integral. La

ausencia de la madre debido a una reincorporación laboral temprana puede afectar la lactancia y el apego, lo que podría generar consecuencias a largo plazo en el bienestar del niño. Por ello, diversas legislaciones han adoptado medidas para ampliar la licencia posnatal o permitir licencias parentales compartidas, buscando equilibrar los derechos laborales de la madre con el bienestar del infante. Desde una perspectiva legal y social, el interés superior del niño debe ser considerado en la formulación de políticas públicas relacionadas con licencias de maternidad y paternidad. Países con legislaciones avanzadas han implementado permisos más largos para asegurar que el bebé reciba la atención necesaria en su primera etapa de vida. Sin embargo, en muchos lugares, los periodos de descanso materno aún son insuficientes, lo que genera un desafío en la protección de los derechos del niño y en la conciliación entre la vida laboral y familiar.

1.2. Principio del interés superior del niño

El principio del interés superior del niño está consagrado en la Constitución Política del Estado de Bolivia (2009) y en la Ley N° 548, que establece el Código Niña, Niño y Adolescente. Esta normativa establece que en todas las acciones y decisiones que afecten a los niños, se debe priorizar su bienestar, desarrollo y derechos.

La lactancia es un período crucial para el desarrollo físico y emocional del infante. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, ya que proporciona los nutrientes necesarios y contribuye a la salud del niño y de la madre.

1.3. Aplicación del Interés Superior en la Lactancia

Las políticas deben asegurar que todas las madres tengan acceso a servicios de salud que respalden la lactancia materna, incluyendo asesoría y atención durante el embarazo y el postparto. Es esencial promover programas educativos que proporcionen a las madres

información sobre los beneficios de la lactancia y las ayuden a superar posibles dificultades. Además, es necesario crear un entorno que apoye a las madres que amamantan, implementando políticas laborales que ofrezcan licencias adecuadas y espacios adecuados para la lactancia en el trabajo.

La aplicación del principio del interés superior del niño en Bolivia, específicamente en la etapa de lactancia, es esencial para asegurar el desarrollo saludable de los infantes. Es fundamental que se sigan promoviendo políticas integrales que garanticen el acceso a la salud, educación y apoyo social para las madres, contribuyendo así al bienestar de los niños en esta etapa crítica.

En Bolivia, el bienestar de los niños es una prioridad legal y social. El principio del interés superior del niño se establece en la Constitución y en el Código de la Niñez, asegurando que todas las decisiones que les afecten se tomen pensando en su mejor interés.

La etapa de lactancia es especialmente crítica, ya que durante los primeros meses de vida, los bebés dependen completamente de su alimentación y cuidados otorgados por la madre. La lactancia materna no solo proporciona los nutrientes necesarios, sino que también fortalece el vínculo emocional entre la madre y el hijo.

Para que este principio se aplique efectivamente, es vital que las madres tengan acceso a atención médica, información sobre la lactancia y un entorno que las apoye. Esto incluye políticas laborales que permitan licencias adecuadas y espacios para amamantar en el trabajo.

Sin embargo, hay desafíos. Muchas madres, especialmente en comunidades vulnerables, enfrentan dificultades para acceder a la atención que necesitan. También hay presiones laborales que dificultan la lactancia. Por lo tanto, es crucial seguir trabajando en políticas que protejan y promuevan el bienestar de los niños, asegurando que todos tengan la oportunidad de un desarrollo saludable desde sus primeros días.

En Bolivia, la legislación laboral establece una serie de derechos y protecciones para las mujeres embarazadas, con el objetivo de salvaguardar su estabilidad laboral, salud y bienestar, así como el del recién nacido. A continuación, se detallan los principales aspectos:

- Inamovilidad Laboral. - La inamovilidad laboral garantiza que una trabajadora embarazada no pueda ser despedida desde el inicio del embarazo hasta un año después del nacimiento de su hijo. Esta protección se aplica tanto en instituciones públicas como privadas. En caso de despido durante este período, el empleador está obligado a reincorporar a la trabajadora y restituirle los salarios dejados de percibir.
- Licencia de Maternidad. - Las trabajadoras tienen derecho a una licencia de maternidad de 90 días con goce de salario completo, distribuida en 45 días antes y 45 días después del parto. En casos de partos múltiples o complicaciones de salud, este período puede extenderse hasta 120 días.
- Protección de la Salud y Condiciones Laborales. - Durante el embarazo, las trabajadoras deben ser asignadas a tareas que no representen riesgos para su salud ni la del feto. Esto incluye la prohibición de realizar trabajos que impliquen esfuerzo físico excesivo, exposición a sustancias tóxicas o condiciones laborales peligrosas.
- Subsidios por Maternidad. - Además del salario durante la licencia de maternidad, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a subsidios prenatales, de natalidad y de lactancia. Estos beneficios buscan apoyar económicamente a la madre durante el embarazo y después del nacimiento del hijo.
- Derechos del Progenitor. - La inamovilidad laboral también se extiende al progenitor (padre) hasta que el hijo cumpla un año de edad, siempre y cuando cumpla con sus obligaciones legales y de asistencia hacia el menor.

La protección de la maternidad en el ámbito laboral es un derecho fundamental respaldado por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU). Su propósito no solo es garantizar el bienestar de la madre, sino también velar por la salud y el desarrollo del recién nacido, reconociendo que el período posterior al parto es crucial para ambos.

El Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la OIT (N.º 183), adoptado en el año 2000, establece que las mujeres deben contar con una licencia de maternidad de al menos 14 semanas, con la recomendación de que, dentro de este período, seis semanas sean obligatorias después

del parto. La justificación detrás de este marco legal radica en la necesidad de permitir que la madre tenga el tiempo suficiente para recuperarse del proceso del parto y establecer un vínculo adecuado con su hijo, lo que impacta directamente en la salud física y emocional de ambos. De hecho, la lactancia materna, que es recomendada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el alimento exclusivo del bebé durante sus primeros seis meses de vida, se ve favorecida cuando la madre tiene el tiempo necesario para dedicarse plenamente a su hijo en este periodo inicial.

A pesar de que la OIT establece 14 semanas como el mínimo aceptable, su Recomendación N.º 191 sugiere que las naciones amplíen este tiempo a 16 semanas o más, reconociendo que el periodo posnatal es clave para la recuperación materna y el desarrollo del bebé. Esta recomendación se basa en numerosos estudios que evidencian que las madres que cuentan con una licencia prolongada tienen menores tasas de depresión posparto y mayores posibilidades de mantener la lactancia materna, lo que a su vez reduce los riesgos de enfermedades en los recién nacidos y fortalece su sistema inmunológico.

La importancia de garantizar un período suficiente de descanso no solo se sustenta en argumentos médicos, sino también en principios de derechos humanos. La Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la ONU en 1989, enfatiza que en todas las decisiones que involucren a menores debe prevalecer su interés superior. Esto implica que las políticas laborales de los países deben considerar el impacto de una reincorporación laboral temprana de la madre en la salud del bebé, promoviendo condiciones que permitan su adecuado cuidado y desarrollo.

En muchos países, la implementación de licencias parentales más amplias ha demostrado beneficios tanto para la madre como para el niño. Naciones con legislaciones avanzadas, como Noruega, Suecia y Canadá, han establecido permisos de maternidad y paternidad de hasta un año, permitiendo que los padres compartan responsabilidades y que el bebé reciba atención

constante durante sus primeros meses de vida. En contraste, en otras regiones del mundo, las licencias son aún insuficientes, lo que obliga a muchas madres a regresar al trabajo antes de estar completamente recuperadas, afectando su bienestar y el de sus hijos.

Más allá de la duración de la licencia, la OIT también enfatiza la importancia de que estas sean remuneradas, permitiendo que las mujeres no se vean obligadas a elegir entre su estabilidad económica y el cuidado de sus hijos. Según datos del organismo, 119 países garantizan al menos 12 semanas de licencia, y 62 de ellos otorgan 14 semanas o más. No obstante, aún existen países donde este derecho no está plenamente garantizado, lo que representa un desafío en la lucha por la equidad de género y la protección de la maternidad.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a los derechos de la mujer embarazada. La protección de la mujer embarazada dentro del sistema interamericano de derechos humanos ha cobrado una importancia creciente en los últimos años, especialmente en lo que respecta a la no discriminación, el derecho al trabajo, la maternidad digna y la protección del nascituro. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como órgano judicial del Sistema Interamericano, ha desarrollado una rica jurisprudencia que interpreta y aplica la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) en contextos en los que se han vulnerado los derechos de mujeres embarazadas, reafirmando el deber de los Estados de ofrecerles una protección reforzada.

Uno de los casos más emblemáticos en esta materia es el caso "Lagos del Campo vs. Perú" (2017), en el cual, si bien el fondo principal del litigio era la estabilidad laboral y la libertad de expresión en el ámbito sindical, la Corte sentó una línea interpretativa clara sobre el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y seguridad. Esto cobra particular relevancia cuando se considera a mujeres en estado de gestación, ya que, como señaló la Corte, la estabilidad laboral adquiere una dimensión especial en casos de maternidad o embarazo, pues se vincula con la

protección del proyecto de vida de la mujer y del desarrollo integral del niño por nacer.

De forma más específica, en el caso “Guzmán Albarracín y otros vs. Ecuador” (2020), si bien el caso giraba en torno a violencia sexual contra una adolescente, la Corte reafirmó la necesidad de adoptar una “perspectiva de género y niñez” en la interpretación de los derechos humanos. Esta línea interpretativa también ha sido aplicada en situaciones donde el embarazo implica una condición de vulnerabilidad estructural, ya que la mujer gestante se encuentra expuesta a múltiples formas de discriminación, exclusión o precariedad, tanto en lo social como en lo laboral.

La Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, aunque no trata exclusivamente el embarazo, introduce un principio clave para la protección de mujeres embarazadas en el ámbito laboral: la prohibición de discriminación por cualquier condición, incluido el embarazo, en el acceso a derechos como el trabajo, la seguridad social y la salud. En palabras de la Corte:

“La discriminación por motivos de género, estado de gravidez o condición social, constituye una violación directa de la dignidad humana y de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación establecidos en la Convención” (OC-18/03, párr. 83).

Esta jurisprudencia demuestra que la protección del embarazo no puede ser entendida únicamente como un derecho individual de la mujer, sino también como parte de un sistema de garantías que protege la maternidad, la salud integral y el desarrollo infantil. Por lo tanto, los Estados, incluyendo Bolivia, deben adaptar sus marcos normativos laborales a estos estándares interamericanos, velando por que las mujeres embarazadas no sufran consecuencias adversas por ejercer su derecho a la maternidad, ya sea en forma de despidos, discriminación o licencias inadecuadas.

1.4. Legislación Comparada

A pesar de los avances en la normativa laboral boliviana en lo que respecta a la protección de la maternidad, el país aún presenta una licencia pre y postnatal de apenas 90 días, según lo establecido en el Decreto Supremo N.º 1123 y complementado por disposiciones de la Ley General del Trabajo. Esta duración se encuentra por debajo de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las medidas adoptadas por varios países latinoamericanos, lo que evidencia una brecha significativa en la garantía efectiva de los derechos de la mujer trabajadora embarazada y del nasciturus.

La OIT, mediante el Convenio N.º 183 sobre la protección de la maternidad, recomienda un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad, con la meta de ampliarse a 18 semanas o más, especialmente cuando se considera el bienestar integral de la madre y del recién nacido. Bolivia ha ratificado dicho convenio mediante la Ley N.º 3788, comprometiéndose a adoptar progresivamente estos estándares. Sin embargo, en la práctica, esta adecuación no se ha materializado en el marco jurídico vigente.

En comparación, Chile ha sido pionero en este aspecto. Desde la entrada en vigor de la Ley N.º 20.545 en 2011, las madres chilenas pueden acceder a una licencia de 24 semanas (aproximadamente seis meses), dividida entre prenatal, postnatal y un permiso parental optativo que incluso puede ser compartido con el padre. Esta medida no solo protege a la mujer trabajadora, sino que reconoce la importancia del vínculo temprano con el recién nacido como una responsabilidad compartida entre familia, Estado y sociedad (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile).

Colombia, mediante la Ley 1822 de 2017, ha extendido la licencia de maternidad a 18 semanas, incluyendo disposiciones especiales para nacimientos prematuros. Esta ampliación refleja un avance significativo en el cumplimiento de los compromisos internacionales sobre protección a la maternidad, y promueve activamente la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis

meses, en línea con las directrices de la OMS (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia)

Incluso Brasil, cuya licencia alcanza las 17 semanas, ha impulsado incentivos para que empresas amplíen voluntariamente este período. Y Perú, aunque mantiene una licencia de 98 días, ha iniciado debates legislativos en 2024 para ampliarla a seis meses, lo que posiciona al país en una senda progresiva de reconocimiento al valor del cuidado materno-infantil (Infobae, 2025).

En este contexto, Bolivia se encuentra rezagada no solo en el tiempo concedido a la madre trabajadora, sino también en su enfoque sobre la maternidad como un derecho humano que debe ser protegido con políticas públicas sensibles al género y centradas en el bienestar del infante. Esta diferencia no es menor: implica mayor riesgo de complicaciones posparto, menor promoción de la lactancia materna, y un vínculo afectivo inicial más frágil, lo cual repercute en el desarrollo integral del niño y la salud mental de la madre.

1.5. Pregunta de Investigación

¿Es necesaria la ampliación de la licencia pre y post natal en la legislación laboral boliviana para adecuarla a los estándares internacionales en Derechos Humanos brindando mayor protección a la mujer embarazada y al nasciturus?

1.6. Hipótesis

La ampliación de la licencia pre y postnatal en la legislación laboral boliviana es necesaria para adecuarla a los estándares internacionales en derechos humanos, dado que el marco normativo actual resulta insuficiente para garantizar una protección efectiva a la mujer embarazada y al nasciturus. La incorporación de mayores periodos de licencia, en consonancia con las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT y la CEDAW, contribuiría a fortalecer la seguridad económica y social de las trabajadoras, para garantizar el bienestar del

recién nacido y de la madre progenitora, alineando la normativa nacional con los principios de igualdad y derechos fundamentales.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación social

La maternidad, como fenómeno humano, social y biológico, implica una etapa de transformación integral en la vida de la mujer, que requiere un acompañamiento adecuado por parte de la sociedad y del Estado. En este sentido, la presente investigación cobra especial relevancia al enfocarse en la necesidad de ampliar la licencia pre y postnatal en Bolivia, no como una mera modificación legal, sino como una expresión del compromiso social con la dignidad, la salud y los derechos de la mujer embarazada y del nasciturus.

Desde una perspectiva social, esta problemática trasciende el ámbito laboral y se inscribe dentro de las luchas históricas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de la infancia. La limitada cobertura de la licencia de maternidad en la legislación boliviana afecta no solo a la madre en su proceso de recuperación física y emocional tras el parto, sino también al desarrollo del vínculo temprano con su hijo, etapa que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado como fundamental para la salud y el bienestar integral del recién nacido.

La imposibilidad de contar con un tiempo suficiente para la lactancia, el descanso, el acompañamiento emocional y el establecimiento del apego seguro, se traduce en consecuencias que pueden ser permanentes para el desarrollo del infante. A su vez, la madre se ve forzada a reincorporarse al ámbito laboral en condiciones muchas veces desfavorables, lo cual incrementa el riesgo de depresión posparto, estrés crónico, y una disminución significativa en su calidad de vida y en su desempeño laboral. Esta realidad, aún poco visibilizada, tiene un impacto directo en la estructura familiar y en la formación de las futuras generaciones.

La presente investigación también responde a una deuda social con las mujeres trabajadoras, muchas de las cuales, debido a la corta duración de la licencia actual, enfrentan presiones que vulneran sus derechos y comprometen su estabilidad laboral.

Este panorama es aún más complejo en contextos rurales o de trabajo informal, donde la falta de garantías y fiscalización agrava la desprotección. Así, se perpetúa una desigualdad estructural que impide que las mujeres ejerzan plenamente su maternidad sin tener que renunciar a su participación económica.

Proteger a la madre y al niño durante el periodo de gestación y los primeros meses de vida no es una concesión: es una obligación moral y jurídica del Estado y de la sociedad. Esta tesis, al proponer una ampliación de la licencia pre y postnatal, busca incidir en la transformación de una realidad injusta, promoviendo una legislación que reconozca que cuidar la vida desde el inicio es esencial para el progreso social. Además, contribuye a fortalecer la noción de corresponsabilidad social, donde el embarazo y la crianza temprana no son solo una cuestión privada, sino una tarea compartida que requiere el compromiso activo de las instituciones.

Finalmente, el impacto social de una ampliación de la licencia no se limita al entorno inmediato de la madre y el niño. Han demostrado que políticas de protección materna más amplias generan sociedades más saludables, con menores tasas de morbilidad infantil, mayor cohesión familiar, incremento en la productividad a largo plazo y una mejor inserción de la mujer en el mercado laboral con condiciones más dignas y equitativas. En ese sentido, esta investigación se convierte en un aporte no solo académico, sino profundamente humano, que busca sentar las bases para una Bolivia más justa, inclusiva y protectora de la vida desde sus primeras etapas.

- Prevención de depresión periparto

La depresión periparto, que abarca la etapa del embarazo y el periodo postnatal, es un problema de salud mental que afecta a un porcentaje significativo de mujeres, con implicaciones profundas

no solo para la madre, sino también para el desarrollo del infante y la relación familiar.

La depresión periparto puede llevar a consecuencias graves para la salud física y emocional de la madre, incluyendo el aumento del riesgo de complicaciones en el embarazo, problemas de adherencia al cuidado prenatal y, en casos severos, pensamientos suicidas. Para el infante, las repercusiones pueden manifestarse en un desarrollo emocional y cognitivo deficiente, afectando su bienestar a largo plazo. Dicha patología está relacionada con factores sociales como el estrés, la violencia de género y la desigualdad en el acceso a recursos. Al abordar y prevenir esta condición, se promueve la equidad de género, empoderando a las mujeres a recibir el apoyo necesario durante y después del embarazo. Esto no solo mejora su salud mental, sino que también les permite participar de manera activa y saludable en la sociedad. La depresión periparto conlleva costos significativos para el sistema de salud, incluyendo tratamientos prolongados y el uso de servicios de salud mental. Además, puede resultar en una disminución de la productividad laboral y un aumento en los sistemas de apoyo social. La salud emocional de la madre es crucial para establecer un vínculo saludable con su bebé. La depresión puede afectar la capacidad de la madre para interactuar y responder a las necesidades de su hijo, lo que puede tener consecuencias en el desarrollo emocional del niño. La prevención fomenta relaciones familiares más sanas, contribuyendo a un entorno familiar positivo que beneficia a todos sus miembros. La prevención puede reducir estos costos, permitiendo que tanto las mujeres como sus familias contribuyan de manera más efectiva a la economía y la comunidad. De esta afección contribuye a mejorar la salud general de las madres y sus hijos, lo que es esencial para la construcción de una sociedad saludable.

- Salud del recién nacido física y emocional

El enfoque en la salud física y emocional del recién nacido, complementado por el acercamiento materno, no solo beneficia al infante, sino que también tiene repercusiones significativas en la

familia y la comunidad. La salud física del recién nacido, que incluye la prevención de enfermedades y el fomento del crecimiento saludable, es vital para su desarrollo. La salud emocional, influenciada en gran medida por la calidad del vínculo con la madre, es importante para el desarrollo cognitivo y social, un acercamiento materno adecuado, el cual implica atención, afecto y acercamiento emocional, facilita la creación de un entorno seguro que brinda desarrollo saludable del niño. El acercamiento materno influye directamente en la salud emocional del recién nacido. La interacción afectiva entre la madre y el niño, fomenta un sentido de seguridad y confianza en el infante. Este vínculo no solo beneficia al niño en su desarrollo emocional, sino que también fortalece la autoestima y el bienestar de la madre, creando un ciclo positivo de salud y bienestar familiar. La atención prenatal y el apoyo postnatal son esenciales para detectar y prevenir problemas de salud tanto físicos como emocionales, la educación a las madres sobre la importancia del cuidado neonatal y el fomento de una relación afectiva sólida puede prevenir trastornos del desarrollo. Este enfoque proactivo reduce la necesidad de intervenciones más complejas en el futuro, aliviando la carga sobre los sistemas de salud. Invertir en la salud física y emocional de los recién nacidos, con un enfoque en el acercamiento materno, es esencial para garantizar un futuro sostenible. Una población saludable es la base para el desarrollo económico, social y cultural. Las sociedades que priorizan la salud infantil no solo mejoran su calidad de vida actual, sino que también aseguran un futuro más prometedor, donde cada individuo puede contribuir al bienestar colectivo.

- Seguridad alimentaria

La alimentación adecuada durante el embarazo es crucial para el desarrollo fetal. Un adecuado aporte de nutrientes previene problemas como el bajo peso al nacer y malformaciones congénitas, que son prevalentes en Bolivia. La seguridad alimentaria de la mujer embarazada garantiza que el recién nacido comience la vida con un impulso saludable, reduciendo el riesgo

de enfermedades a corto y largo plazo. La nutrición deficiente durante el embarazo puede llevar a complicaciones serias, como preeclampsia y hemorragias. Asegurar la seguridad alimentaria no solo beneficia la salud de la madre, sino que también contribuye a un parto más seguro y menos traumático, disminuyendo las tasas de mortalidad materna y neonatal, que son preocupantes en el país. La lactancia materna es fundamental para el crecimiento y desarrollo del recién nacido. Una madre bien nutrida produce leche de alta calidad, rica en nutrientes esenciales. La promoción de la seguridad alimentaria durante la lactancia también es crucial, ya que afecta directamente la salud del lactante. Fomentar la lactancia materna en un entorno de seguridad alimentaria beneficia no solo al bebé, sino también a la madre, promoviendo su salud emocional y física.

1.7.2. Justificación Jurídica

Tratados internacionales en derechos humanos sobre la protección al recién nacido Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) de 1989

Definición De Niño. - Se entiende por niño todo ser humano desde su nacimiento hasta los 18 años de edad, salvo que haya alcanzado antes la mayoría de edad.

1.7.2.1. Derechos de la Mujer y Derechos Reproductivos

1.7.2.2. Constitución Política del Estado

Artículo 48: Este artículo establece que las mujeres no deben ser discriminadas ni despedidas por motivos de su estado civil, embarazo, edad, apariencia física o la cantidad de hijos que tengan. Además, garantiza que las mujeres en embarazo, así como los padres, tienen el derecho a la estabilidad laboral, es decir, no deben ser despedidos desde el momento del embarazo hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad.

Artículo 49: Este artículo se enfoca en regular las relaciones laborales, incluyendo aspectos como

los contratos de trabajo, acuerdos colectivos, salarios mínimos (tanto generales como sectoriales), aumentos salariales, reincorporación al empleo, descansos remunerados, vacaciones, y el cálculo de la antigüedad laboral. También menciona otros derechos laborales como las horas extra, el pago por trabajo nocturno o en días festivos, los aguinaldos, bonos, y cualquier otra forma de participación en las utilidades de la empresa. Además, establece las condiciones sobre indemnizaciones, despidos, la maternidad laboral, y la capacitación y formación profesional, entre otros beneficios laborales.

Este análisis muestra cómo la Constitución de Bolivia protege de manera integral los derechos reproductivos y laborales, asegurando la no discriminación y la igualdad de trato para las mujeres y los progenitores en el ámbito laboral.

Artículo 59: Este artículo establece que todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a un desarrollo integral, lo que significa que deben poder crecer de manera saludable, tanto física como emocionalmente, en un entorno que favorezca su bienestar. Además, garantiza que todos los niños y adolescentes tienen el derecho de vivir y crecer en el seno de su familia biológica o adoptiva. Si esto no es posible, ya sea porque no sea en su mejor interés o por otras razones, tendrán derecho a ser acogidos por una familia sustituta, siempre conforme a la legislación vigente.

Artículo 60: Este artículo subraya que es una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad y la familia asegurar que los derechos de los niños, niñas y adolescentes sean una prioridad. Esto incluye asegurar que tengan acceso a protección, ayuda y atención, especialmente en situaciones de riesgo o vulnerabilidad. Los niños deben recibir preferencia en el acceso a servicios públicos y privados, y en la administración de justicia, que debe ser rápida, eficiente y brindar asistencia especializada cuando sea necesario.

Con estos artículos, se pone de manifiesto el compromiso del Estado y la sociedad en general

de proteger a la niñez y la adolescencia, garantizando su bienestar y derechos en todos los aspectos de su vida.

1.7.2.3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Artículo 11: Los Estados que han ratificado esta Convención se comprometen a tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, garantizando que, en igualdad de condiciones con los hombres, las mujeres disfruten de los mismos derechos. En particular, se incluyen las siguientes acciones: Para evitar la discriminación por motivos de matrimonio o maternidad, los Estados deben:

- Prohibir, bajo sanciones legales, el despido de una mujer debido a su embarazo, licencia de maternidad o estado civil.

- Establecer licencias de maternidad pagadas o con prestaciones sociales similares que no afecten el empleo, la antigüedad ni los beneficios sociales de la mujer.
- Fomentar la creación de servicios de apoyo para que los padres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares, especialmente mediante el desarrollo de una red de servicios para el cuidado infantil.
- Proteger a las mujeres embarazadas de trabajar en empleos que puedan resultar peligrosos para su salud o la de su bebé.

Además, la legislación sobre estos temas debe ser revisada regularmente, tomando en cuenta los avances científicos y tecnológicos, para asegurar que se mantenga actualizada y, si es necesario, modificarla para mejorar la protección de las mujeres.

Artículo 12: En relación con la salud materna, los Estados se comprometen a garantizar a las mujeres el acceso a servicios adecuados durante el embarazo, el parto y el período postnatal. Estos servicios deben ser gratuitos cuando sea necesario, y las mujeres deben recibir una nutrición adecuada tanto durante el embarazo como la lactancia.

1.7.2.4. Convención de los Derechos Del Niño

Artículo 3: En todas las decisiones que se tomen sobre los niños, ya sea por instituciones públicas o privadas de bienestar social, tribunales, autoridades administrativas o legislativas, se deberá priorizar siempre el interés superior del niño. Este principio debe ser la consideración principal en cualquier acción que los afecte.

Los Estados que han ratificado la Convención se comprometen a garantizar que los niños reciban la protección y el cuidado necesarios para su bienestar. Para ello, se deben tener en cuenta los derechos y responsabilidades de los padres, tutores u otras personas encargadas de su cuidado, y se tomarán todas las medidas legislativas y administrativas necesarias para asegurar su bienestar.

Los Estados se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados de

cuidar o proteger a los niños cumplan con las normas adecuadas establecidas por las autoridades competentes. Esto incluye aspectos relacionados con la seguridad, la salud, la cantidad y la capacitación del personal, y la existencia de una supervisión efectiva.

Convenio 183 de la OIT Sobre la Protección de la Maternidad: Artículo 3: Protección de la salud

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia no deben ser obligadas a realizar trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud o la de su hijo.

Artículo 4: Licencia de maternidad

Las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas. De estas, 6 semanas deben ser obligatorias después del parto. En caso de que el parto se retrase respecto a la fecha prevista, se debe ampliar el período prenatal.

Artículo 5: Licencia en caso de enfermedad o complicaciones

Si la mujer sufre de enfermedades o complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto, tiene derecho a una licencia adicional, ya sea antes o después de la licencia de maternidad.

Artículo 6: Prestaciones

Durante la licencia de maternidad y en caso de enfermedad o complicaciones, las mujeres deben recibir prestaciones económicas que garanticen condiciones de salud y un nivel de vida adecuado. Además, las mujeres y sus hijos tienen derecho a atención médica, incluyendo cuidados prenatales, durante el parto y el posparto. Estas prestaciones deben financiarse a través de un sistema de seguro social obligatorio o fondos públicos.

Artículo 8: Protección del empleo y no discriminación

Está prohibido despedir a una mujer debido a su embarazo, maternidad o lactancia. Además, la mujer tiene derecho a volver al mismo puesto de trabajo o uno equivalente después de finalizar

su licencia de maternidad.

Artículo 9: No discriminación

Se prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo debido a la maternidad. También está prohibido exigir exámenes de embarazo o certificados médicos, salvo en aquellos trabajos donde se demuestre que el embarazo representa un riesgo para la salud de la madre o del hijo.

Artículo 10: Madres lactantes

Las mujeres que están amamantando tienen derecho a interrupciones o reducción de su jornada laboral para poder amamantar a sus hijos. Estas interrupciones se consideran tiempo de trabajo y deben ser remuneradas.

Artículo 11: Revisión periódica

Los países deben revisar periódicamente las condiciones para la licencia de maternidad y las prestaciones económicas, evaluando la posibilidad de ampliar la duración de la licencia o aumentar las prestaciones en función de las necesidades y avances sociales.

1.7.3. Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación se realiza bajo el enfoque cualitativo de investigación, el cual busca abordar un tema específico y estudiarlo desde diversas aproximaciones de manera que pueda ser comprendido en su complejidad y profundidad. No busca medir ni cuantificar fenómenos, sino comprender el objeto de estudio a través de las distintas perspectivas y realidades que lo atraviesan, centrándose en las experiencias, discursos y contextos que rodean a los sujetos involucrados.

Este enfoque es particularmente útil cuando se trata de analizar problemáticas sociales, jurídicas y humanas como la necesidad de ampliar la licencia pre y postnatal en Bolivia, donde entran en

juego factores culturales, normativos, de derechos humanos y de bienestar infantil. A través del análisis documental, la revisión normativa comparada y el estudio interpretativo de estándares internacionales, se pretende construir una comprensión integral del fenómeno en estudio.

Como bien señala César Bernal, “la investigación cualitativa se interesa en comprender el significado que las personas o los grupos atribuyen a un problema social o humano, partiendo del supuesto de que la realidad es construida socialmente” (Bernal, 2018, p.

103). En ese sentido, esta investigación busca explorar las dimensiones legales, sociales y humanas que subyacen a la protección de la maternidad y la infancia en el ámbito laboral boliviano.”

Asimismo, la presente investigación utilizará la tipología de investigación dogmático jurídica por lo que se enfocará en el análisis del derecho vigente durante los tres capítulos que se plantean. “En un estudio dogmático-jurídico se labora de modo directo con el ordenamiento jurídico sin interesar su aplicación o sus sustratos valorativos”. (Odar, 2016)

1.8. Delimitación de la Investigación

1.8.1. Delimitación Temática

La presente investigación se circunscribe a las materias de Derecho Laboral, Derecho Familiar y Derecho Constitucional.

1.8.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se circunscribirá al territorio del Estado Plurinacional de Bolivia con excepción del capítulo de legislación comparada en el que se extenderá al territorio regulado por la normativa a ser estudiada.

1.8.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se delimita temporalmente desde el año 2023, fecha en la cual se consolida un periodo de revisión crítica en Bolivia respecto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas, en el marco de la aplicación del Reglamento del Subsidio Prenatal y de Lactancia (DS N.º 0512) y la Ley General del Trabajo, cuyas disposiciones aún mantienen una licencia pre y postnatal de 90 días en total. Esta normativa, si bien representa un avance histórico en la protección de la maternidad, ha comenzado a evidenciar limitaciones frente a los cambios sociales y las exigencias internacionales en materia de derechos humanos.

La elección de este punto de partida responde también a la creciente atención que ha comenzado a recibir este tema por parte de sectores académicos, organizaciones sociales y algunos actores legislativos, que han manifestado la necesidad de adecuar la legislación nacional a instrumentos como el Convenio N.º 183 de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ambos ratificados por Bolivia.

El periodo de estudio se extiende hasta agosto de 2025, fecha estimada para la finalización de la recopilación de información legal, doctrinal y comparativa. Esta delimitación permite abordar de manera actualizada las tensiones entre la legislación laboral boliviana vigente y los estándares internacionales, así como reflexionar sobre las consecuencias sociales, jurídicas y humanas de mantener una licencia de maternidad que no responde a las verdaderas necesidades de la madre y del nasciturus.

La presente investigación se limita temporalmente desde el año 2023, fecha de publicación del Informe Mundial sobre la Maternidad y el Trabajo elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual actualiza los estándares y recomendaciones internacionales sobre la protección de la maternidad y la necesidad de ampliar las licencias pre y postnatales, hasta agosto de 2025, fecha de finalización de la recopilación de información para el presente estudio.

Este marco temporal permite analizar los datos más recientes disponibles, así como contextualizar la realidad normativa boliviana en relación con las tendencias y exigencias internacionales actuales en materia de derechos laborales y salud materno-infantil.

1.9. Objetivo General

Analizar la necesidad de ampliar la licencia pre y postnatal en la legislación laboral boliviana, con el propósito de adecuarla a los estándares internacionales en derechos humanos establecidos por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU), garantizando una mayor protección a la mujer embarazada y al nasciturus.

1.10. Objetivos Específicos

- Analizar la legislación vigente en Bolivia respecto a la licencia pre y postnatal
- Analizar la legislación comparada relativa a la licencia pre y post natal en 4 países latinoamericanos
- Identificar el efecto que una ampliación en la licencia pre y postnatal tendría en la salud materno-infantil y en la estabilidad laboral de la mujer
- Analizar sobre el principio del interés superior del niño como un punto fundamental en las políticas laborales de maternidad

CAPITULO I

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN BOLIVIA RESPECTO A LA LICENCIA PRE Y POSTNATAL

La maternidad, entendida como un proceso biológico, social y emocional, requiere una protección jurídica robusta y coherente que garantice no solo la salud y el bienestar de la mujer gestante, sino también el desarrollo integral del niño por nacer. Este reconocimiento ha sido plasmado en diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que exigen a los Estados implementar políticas activas y normas eficaces orientadas a la protección de este binomio fundamental. En Bolivia, la legislación nacional ha dado pasos importantes para atender esta realidad, aunque los desafíos aún persisten, especialmente en lo referido a la duración y condiciones de la licencia pre y postnatal.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, como norma suprema, establece en su artículo 48 la protección del trabajo en condiciones dignas, prohibiendo expresamente el despido por causa de embarazo. Esta protección se extiende con el reconocimiento del derecho al descanso antes y después del parto, garantizando la conservación del empleo y todos los derechos laborales adquiridos. Esta disposición no es simplemente declarativa; representa una obligación constitucional que debe ser desarrollada de manera coherente por la legislación ordinaria, asegurando su aplicación efectiva y sin discriminaciones.

En este marco, la Ley General del Trabajo, junto a su Decreto Reglamentario de 1943, constituye la base normativa sobre la que se estructura la licencia de maternidad en Bolivia. En su artículo 61. se dispone que la trabajadora en estado de gestación tiene derecho a una licencia remunerada de 90 días, dividida en 45 días antes del parto y 45 días después del mismo. Esta disposición, que en su momento representó un avance significativo en la protección laboral de las mujeres, ha sido superada por los estándares actuales de salud pública y derechos humanos.

Si bien esta licencia contempla el goce íntegro de haberes durante su duración, su limitación temporal no alcanza a cubrir el periodo que organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomiendan para la lactancia materna exclusiva, que es de seis meses.

La salud de la madre durante el puerperio y la necesidad de establecer un vínculo emocional con el recién nacido no pueden ser adecuadamente abordadas en tan solo 45 días posteriores al parto. La evidencia científica demuestra que este periodo es clave para la prevención de la depresión postparto, el establecimiento de la lactancia y el fortalecimiento del apego seguro entre madre e hijo, elementos esenciales para el desarrollo cognitivo y emocional del infante. Desde esta perspectiva, la legislación boliviana, aunque protectora en su intención, se encuentra limitada en cuanto a su alcance y profundidad.

Otro componente importante de la normativa boliviana es la inamovilidad laboral de la mujer embarazada, prevista por el Decreto Supremo N.º 0127 de 2010, que garantiza que ninguna trabajadora podrá ser despedida desde el inicio de la gestación hasta un año después del nacimiento del niño. Esta medida tiene como fin brindar estabilidad laboral y económica, lo que resulta fundamental durante un periodo de alta vulnerabilidad. Sin embargo, su cumplimiento ha sido desigual, las mujeres continúan siendo víctimas de despidos encubiertos o presiones para renunciar voluntariamente.

El acceso a subsidios de maternidad es otro aspecto relevante. El Código de Seguridad Social, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 13214, establece la cobertura médica y económica durante el embarazo y el puerperio. Las trabajadoras que cuentan con seguro social pueden acceder a subsidios prenatales, de lactancia y natalidad, además de atención médica integral. Sin embargo, esta cobertura solo es efectiva para quienes se encuentran en relación formal de trabajo y afiliadas al sistema de seguridad social, lo que excluye a un amplio porcentaje de

mujeres en Bolivia. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), al menos el 70% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector informal, lo que implica que miles de madres no acceden a estos derechos fundamentales.

Desde una perspectiva internacional, Bolivia ha ratificado el Convenio N.º 183 de la OIT, mediante la Ley N.º 3788, comprometiéndose a garantizar un mínimo de 14 semanas (98 días) de licencia de maternidad. No obstante, la legislación interna sigue reconociendo solo 90 días, incumpliendo el estándar básico. Además, el convenio promueve la mejora progresiva de las condiciones de protección, incluyendo el pago de prestaciones en condiciones equitativas y la prohibición de discriminación por maternidad. De igual forma, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Bolivia a través de la Ley N.º 1100, establece que los Estados deben adoptar medidas que garanticen una licencia suficiente, remunerada y accesible para todas las mujeres, sin discriminación alguna.

“Artículo 11 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del

trabajo;

El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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 Partes tomarán medidas adecuadas para:

- 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;
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales...”

Esta falta de armonización entre el derecho interno y las obligaciones internacionales evidencia una brecha estructural que debe ser abordada desde una perspectiva de derechos humanos. No se trata únicamente de incrementar el número de días de licencia, sino de reconfigurar el enfoque legal hacia uno que reconozca el valor social de la maternidad y el derecho del niño a recibir cuidados adecuados desde su nacimiento. En palabras del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, “los derechos laborales de las mujeres no pueden considerarse plenamente garantizados si las condiciones durante la maternidad son inadecuadas o insuficientes”.

El principio de progresividad y no regresión de los derechos humanos en la protección de la maternidad Hablar de maternidad no es solamente referirse a una función biológica, sino a un proceso profundamente humano que compromete múltiples dimensiones del ser: físicas, emocionales, psicológicas y sociales. La maternidad en el ámbito laboral constituye un momento

particularmente sensible para las mujeres, no sólo por los cambios que conlleva el embarazo y el puerperio, sino también por la forma en que las estructuras normativas y sociales condicionan su experiencia como madres trabajadoras. Es en este punto donde la legislación debe operar no sólo como mecanismo de regulación, sino como instrumento vivo de protección, equidad y justicia.

En este sentido, el principio de progresividad y no regresión de los derechos humanos se erige como un pilar fundamental del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y ha sido plenamente incorporado en la normativa boliviana. Este principio no es un simple enunciado formal, sino una guía que orienta a los Estados a ampliar, mejorar y fortalecer continuamente los derechos de las personas, particularmente de aquellos grupos en situación de mayor vulnerabilidad, como lo son las mujeres embarazadas.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 13, parágrafo II, establece con claridad que: “Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos. La ley no puede restringirlos, y sólo puede reglamentarlos con fines de protección de los propios derechos.”

Este mandato implica que el Estado boliviano no sólo debe conservar los niveles actuales de protección a la maternidad, sino que está jurídicamente obligado a ampliarlos y adecuarlos progresivamente conforme a las nuevas realidades sociales, avances médicos y recomendaciones internacionales.

A nivel internacional, este principio encuentra respaldo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por Bolivia, cuyo artículo 2.1 compromete a los Estados a adoptar medidas para lograr, de manera progresiva, la plena efectividad de los derechos reconocidos en dicho instrumento. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, en su Observación General N.º 3 (1990), ha precisado que: “Cualquier medida deliberadamente regresiva en la implementación de un derecho requiere la consideración más cuidadosa y debe justificarse plenamente mediante el recurso al conjunto de los derechos protegidos por el Pacto y en el contexto del uso del máximo de los recursos disponibles del Estado.”

Esto quiere decir que si Bolivia mantiene una licencia pre y postnatal de 90 días, sin considerar seriamente su ampliación frente a la abrumadora evidencia científica y médica que respalda licencias más largas, estaría actuando de manera contraria al principio de progresividad. Esta omisión, aunque silenciosa, tiene consecuencias reales y profundas: vulnera el derecho de la madre a una recuperación integral, reduce las oportunidades de lactancia exclusiva recomendada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003) durante al menos los primeros seis meses, y limita el desarrollo saludable del recién nacido.

Además, no avanzar en esta materia contradice los compromisos asumidos por Bolivia al ratificar el Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su artículo 4 establece que: “La duración de la licencia de maternidad no será inferior a 14 semanas. [...] Los Miembros deberán considerar la posibilidad de aumentar la duración de la licencia de maternidad a por lo menos 18 semanas.”

Es decir, ya no se trata únicamente de una demanda social o médica, sino de una obligación jurídica y ética del Estado boliviano que debe garantizar que la protección de la maternidad se mantenga al día con los estándares más altos posibles. El hecho de que países latinoamericanos como Chile, Colombia, Uruguay y Argentina hayan implementado reformas en esta dirección demuestra que la ampliación de derechos no sólo es posible, sino necesaria y coherente con los principios de justicia y dignidad humana.

Desde esta perspectiva, cualquier intento de mantener estática la legislación boliviana en torno

a la licencia pre y postnatal no sólo sería insuficiente frente a los desafíos contemporáneos, sino que podría implicar una violación indirecta del derecho a la igualdad, a la salud y al trabajo digno, todos protegidos tanto en la Constitución como en los tratados internacionales suscritos por el país.

En consecuencia, la ampliación de la licencia de maternidad no debe verse como un privilegio o un beneficio marginal, sino como una expresión concreta del principio de progresividad, que coloca en el centro la dignidad de la mujer trabajadora, la protección del nasciturus y el interés superior del niño. Es, en última instancia, un paso imprescindible hacia una Bolivia más justa, equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA A LA LICENCIA PRE Y POSTNATAL EN AMÉRICA LATINA

Comparativamente, Bolivia se encuentra rezagada respecto a otros países latinoamericanos. Chile ofrece una licencia de maternidad de 24 semanas, Colombia otorga 18 semanas, y Brasil contempla 120 días con posibilidad de ampliación a 180 días en el sector público. Estas diferencias, además de evidenciar un desfase normativo, ponen en relieve la urgencia de revisar la legislación nacional para garantizar una protección real, eficaz y suficiente para las madres bolivianas.

En el contexto latinoamericano, los avances en materia de protección de la maternidad han adquirido especial relevancia en las últimas décadas, siendo impulsados por tratados internacionales, recomendaciones de organismos multilaterales y crecientes movimientos sociales que demandan una verdadera justicia reproductiva y laboral. Si bien Bolivia ha reconocido formalmente el derecho de la mujer trabajadora embarazada a una licencia pre y postnatal, la duración y condiciones de dicha licencia se encuentran por debajo de los estándares regionales. Por ello, un análisis comparado con países de la región permite observar tendencias, identificar buenas prácticas y fundamentar la necesidad de armonizar la legislación boliviana con un enfoque más humano y progresista.

2.1. Chile: Un Modelo Integral de Extensión y Flexibilidad

Chile constituye uno de los países que ha realizado reformas profundas en la protección de la maternidad laboral. Mediante la Ley N.º 20.545 de 2011, se amplió la duración de la licencia postnatal parental, permitiendo a las madres trabajadoras acceder a un total de 24 semanas de descanso remunerado, lo que equivale a aproximadamente 6 meses, alineándose con las

recomendaciones de la OMS sobre lactancia materna exclusiva. Esta licencia se distribuye en 6 semanas de prenatal obligatorio y 12 semanas de postnatal obligatorio, con la posibilidad de que las siguientes 12 semanas sean utilizadas de forma completa o parcial (trabajo de media jornada), lo que introduce un criterio de flexibilidad adaptado a las necesidades de la madre y el empleador.

Además, la legislación chilena permite que parte del postnatal sea transferido al padre, promoviendo una corresponsabilidad parental. Esta característica innovadora ha sido destacada por la OIT como un ejemplo de política pública que fomenta la equidad de género en el hogar y en el ámbito laboral. “Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis."

"Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus

labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto."

2.2. Colombia: Avances Progresivos en Equidad de Género

Colombia ha incrementado progresivamente la duración de su licencia de maternidad. Actualmente, según la Ley 1822 de 2017, la madre tiene derecho a 18 semanas de licencia remunerada, iniciando dos semanas antes del parto, aunque el inicio puede variar dependiendo de la indicación médica. Esta ampliación ha sido acompañada por un reconocimiento expreso de los derechos del recién nacido a recibir cuidados maternos adecuados durante los primeros meses de vida, y del derecho de la mujer a recuperarse física y emocionalmente tras el parto.

Además, desde la aprobación de la Ley 2114 de 2021, Colombia ha implementado la figura de la licencia parental compartida y la licencia parental flexible, lo que permite distribuir equitativamente los tiempos de cuidado entre la madre y el padre, atendiendo a las transformaciones culturales y sociales de las familias contemporáneas.

"Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1 ° de la Ley 1822 de 2017.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

El estado de embarazo de la trabajadora;

- La indicación del día probable del parto, y La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho

(18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica, no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho

(18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la

entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.

Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.”

2.3. Uruguay: Enfoque de Protección Integral a la Maternidad y Paternidad

En Uruguay, la protección de la maternidad está contemplada en el Decreto-Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, pero ha sido fortalecida mediante reformas recientes. Las trabajadoras tienen derecho a 14 semanas de licencia remunerada, distribuidas en 6 semanas antes y 8 semanas después del parto. Sin embargo, un aspecto destacado es que Uruguay ha complementado esta protección con medidas de seguridad social específicas, como la asignación por maternidad, gestionada por el Banco de Previsión Social, que garantiza el 100% del salario durante ese periodo al igual que en la normativa boliviana vigente.

Asimismo, el país ha introducido licencias por paternidad y parentales extendidas, reconocidas en la Ley N.º 19.161, que otorgan tiempo adicional a los padres para participar en el cuidado del recién nacido. Esta política es coherente con un enfoque de protección integral del niño y equidad de género, alineado con el principio del interés superior del niño, consagrado en la Convención sobre los Derechos del Niño.

“Artículo 2 (Período de amparo al subsidio por maternidad).- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.

No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los periodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el cuarto inciso del presente artículo.

En caso de nacimientos múltiples, o peso al momento de nacer menor o igual a 1.5 kilogramos, el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta las dieciocho semanas. La extensión del período de amparo al subsidio por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas” “Artículo 2-BIS

(Extensión del período de amparo al subsidio por maternidad en casos de complejidad).- Independientemente de la semana de gestación en que se produzca el nacimiento, en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

Por el mismo término se extenderá el período de amparo al subsidio por maternidad en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

En todos los casos previstos en el presente artículo, la extensión del período de amparo al subsidio por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

- En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas.

El Banco de Previsión Social será quien determine la documentación a presentar para que las beneficiarias referidas en este artículo y en el inciso segundo del artículo 2° de la presente ley, puedan ampararse al beneficio de extensión del período de amparo al subsidio por maternidad.

Al término del período de amparo al subsidio por maternidad previsto en este artículo, los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el artículo 12 de la presente ley, serán beneficiarios del subsidio previsto en el Capítulo III de esta ley, en los términos y condiciones allí establecidas. El plazo máximo de goce del subsidio parental para cuidados se extenderá hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla nueve meses de edad. (*) ”

- Argentina: licencia ampliada con enfoque de derechos

La legislación argentina, a través de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), establece una licencia de maternidad de 90 días (45 días antes y 45 después del parto), similar a la boliviana. No obstante, lo destacable es que Argentina ha promovido, desde diferentes instancias estatales y sindicales, la extensión voluntaria de esta licencia, especialmente en el sector público, donde puede ampliarse hasta los 180 días mediante regímenes especiales (como en la administración nacional o ciertas provincias).

Además, el proyecto de reforma laboral y de cuidados actualmente en discusión en Argentina plantea la ampliación de la licencia a 126 días, incluyendo licencias para padres no gestantes y adaptaciones para familias diversas, mostrando un enfoque más incluyente y actualizado.

- Reflexiones desde el análisis comparado

El estudio comparado revela que Bolivia se encuentra rezagada respecto a la tendencia regional de ampliación y flexibilización de las licencias de maternidad. Mientras que países como Chile y Colombia han superado ampliamente el umbral de los 90 días, Bolivia mantiene una norma que, aunque protectora en su origen, ya no responde a los estándares contemporáneos en materia de salud materno-infantil ni a los compromisos internacionales asumidos.

(Este rezago compromete no solo el cumplimiento del Convenio 183 de la OIT, sino también el principio de progresividad de los derechos humanos, establecido en el artículo 13 de la Constitución boliviana y en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.)

La experiencia de estos países demuestra que la ampliación de la licencia pre y postnatal no solo es viable, sino necesaria, y que puede implementarse de forma flexible y equitativa, con beneficios comprobados tanto para la salud de la madre y del niño como para el desarrollo socioeconómico. Así, el marco comparado sirve como fundamento sólido para plantear una

reforma legislativa que garantice el pleno ejercicio de los derechos de la mujer trabajadora embarazada y la efectiva protección del nasciturus en Bolivia.

Tabla de Legislación Comparada sobre Licencias Pre y Postnatal en Países Latinoamericanos

La siguiente tabla ofrece un análisis comparado de la normativa vigente en cuatro países de América Latina en relación con la licencia pre y postnatal. Este análisis permite evidenciar los avances que han logrado países como Chile, Colombia, Uruguay y Argentina en la protección de la maternidad y la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido. En todos los casos, la normativa responde a una comprensión más integral de los derechos laborales de la mujer embarazada y del interés superior del niño, poniendo énfasis en la salud materno-infantil, el apego temprano y la equidad de género. Este enfoque contrasta con la normativa boliviana, que aún mantiene un régimen limitado de protección, lo cual plantea la necesidad urgente de una reforma legal en sintonía con los estándares internacionales

Tabla 1

Legislación Comparada

PAÍS	DURACIÓN TOTAL	DISTRIBUCIÓN (PRE/POSTNATAL)	PARTICULARIDADES	NORMATIVA APLICABLE
Chile	24 semanas (6 meses)	6 semanas prenatales obligatorias, 12 semanas postnatales obligatorias, 12 semanas adicionales optativas (completas o parciales)	Posibilidad de transferencia al padre, flexibilidad horaria, promoción de corresponsabilidad parental	Ley N.º 20.545 de 2011

Colombia	18 semanas	2 semanas antes del parto, 16 semanas después	Licencia parental compartida y flexible desde Ley 2114 de 2021	Ley 1822 de 2017; Ley 2114 de 2021
Uruguay	14 semanas	6 semanas antes y 8 semanas después del parto	Asignación por maternidad con 100% del salario, licencias extendidas por paternidad	Decreto-Ley 15.180 de 1981; Ley N.º 19.161
Argentina	90 días (en general); hasta 180 días en sector público	45 días antes y 45 después del parto	Extensiones voluntarias en el sector público; proyectos de reforma para ampliar. En discusión proyecto que	Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo)
Bolivia	90 días (3 meses)	45 días antes del parto y 45 días después	No contempla corresponsabilidad parental ni flexibilidad en el uso de la licencia	Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario (D.S. 224 del 23 de agosto de 1943); Constitución Política del Estado, art. 48

Licencias parentales compartidas como apoyo a la maternidad y al interés superior del niño Si bien el foco central de esta investigación es la necesidad de ampliar la licencia pre y postnatal para la mujer trabajadora, en función de los derechos de la madre y la protección efectiva del nasciturus, es pertinente realizar una breve pero significativa reflexión sobre el avance que

representan, en algunos países latinoamericanos, las licencias parentales compartidas. Este tipo de medidas no reemplazan el tiempo de recuperación física ni el vínculo inicial e insustituible entre la madre y el recién nacido, pero sí pueden constituirse en un valioso apoyo complementario para el cumplimiento de los derechos del binomio madre-hijo.

En sistemas laborales como los de Colombia (Ley 2114 de 2021), Uruguay (Ley N.º 19.161) y Chile (Ley N.º 20.545), se han incorporado modalidades que permiten al padre compartir parte del tiempo de licencia postnatal, ya sea en forma de licencia parental, corresponsable o flexible. Esta práctica responde a una visión más moderna de la familia y del rol activo del padre en la crianza temprana, entendiendo que su participación no solo beneficia a la madre —al brindarle respaldo emocional y alivio en las cargas de cuidado—, sino que también enriquece el desarrollo emocional y afectivo del niño, al consolidar una figura paterna presente y activa desde los primeros días de vida.

Desde esta perspectiva, las licencias parentales compartidas no deben interpretarse como una merma o sustitución del derecho de la madre, sino como una política pública que busca fortalecer el entorno familiar y promover un cuidado más equitativo, siempre en consonancia con el principio del interés superior del niño. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los esquemas de licencias familiares integrales favorecen la conciliación entre la vida laboral y familiar, mejoran la salud mental de las madres y reducen los riesgos de depresión postparto.

En el contexto boliviano, aún no existe una normativa que reconozca o regule la licencia parental compartida, limitándose el marco actual a una licencia breve para el padre (tres días) establecida en el Artículo 61 del Decreto Supremo N.º 3549, que resulta claramente insuficiente para coadyuvar a un verdadero entorno de corresponsabilidad. Esta ausencia normativa no solo evidencia una oportunidad de mejora, sino que refuerza la urgencia de repensar el diseño de las licencias parentales desde una óptica integral, que contemple tanto las necesidades de la madre

como el bienestar del infante, sin perder de vista la posibilidad de que el padre sea un aliado activo y presente en los primeros momentos de crianza.

En definitiva, incorporar esta figura de forma progresiva y adaptada a la realidad boliviana podría representar un paso importante hacia un sistema más humano, solidario y centrado en la niñez, sin desviar la atención de la figura materna, sino más bien reconociéndola como eje, apoyada por una red de cuidados en la que el padre y la familia también juegan un rol fundamental.

CAPÍTULO III

EFFECTO DE LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA PRE Y POSTNATAL EN LA SALUD MATERNO- INFANTIL Y EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER

La maternidad, en todas las sociedades, representa uno de los procesos más trascendentales en la vida humana, no solo por su significado biológico, sino también por el conjunto de implicaciones sociales, emocionales y laborales que conlleva. Ser madre implica una serie de transformaciones físicas, psicológicas y sociales que deben ser comprendidas y protegidas desde un enfoque integral. En Bolivia, este proceso enfrenta todavía condiciones estructurales adversas, como la desigualdad económica, las limitaciones en el acceso a servicios de salud de calidad y la persistente discriminación por razón de género, que dificultan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y de los recién nacidos. En este sentido, la ampliación de la licencia pre y postnatal no debe considerarse un privilegio o una carga económica, sino una necesidad impostergable orientada a garantizar el bienestar de la madre, del niño y de la familia en su conjunto.

Desde la perspectiva del derecho internacional y de los derechos humanos, la maternidad es un hecho que debe ser protegido de manera prioritaria. Organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han señalado que el periodo posterior al parto, conocido como puerperio, es una etapa de recuperación física y emocional que suele extenderse por varios meses, por lo que la madre requiere descanso, acompañamiento médico y un entorno de estabilidad para poder recuperar su salud de manera adecuada. Sin embargo, la legislación laboral boliviana, establecida hace más de siete décadas, aún prevé un tiempo de licencia limitado, que contempla cuarenta y cinco días antes y después del parto, lo que resulta insuficiente si se considera que la recuperación física y psicológica de la mujer, así como la consolidación del vínculo madre-hijo, demandan un tiempo mucho mayor. De acuerdo con recomendaciones de la OMS, la lactancia

exclusiva debe mantenerse durante los primeros seis meses de vida del infante, un objetivo que difícilmente puede cumplirse cuando la madre debe reincorporarse a su empleo apenas mes y medio después del nacimiento de su hijo, lo cual afecta tanto su bienestar emocional como el adecuado desarrollo del niño.

Las primeras semanas de vida son fundamentales para el crecimiento y la salud del recién nacido, y es en ese periodo cuando la presencia constante de la madre tiene efectos positivos comprobados en el desarrollo cognitivo, inmunológico y afectivo del niño. Además, diversos estudios señalan que el contacto continuo con la madre disminuye el riesgo de depresión posparto y refuerza los lazos emocionales, generando un entorno más estable para ambos. La falta de una política estatal que garantice una licencia adecuada representa, por tanto, no solo una omisión legislativa, sino una forma de vulneración a los derechos de la madre y del niño, reconocidos en la Constitución Política del Estado y en tratados internacionales ratificados por Bolivia, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La legislación nacional boliviana, al mantenerse por debajo de los estándares recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refleja una brecha normativa que no responde a las necesidades actuales de las familias. Mientras países como Chile, Colombia o Uruguay han adoptado licencias que van desde las dieciocho hasta las veinticuatro semanas, Bolivia continúa otorgando un total de noventa días, lo cual coloca al país en una situación de rezago dentro de la región latinoamericana. Esta diferencia legislativa no es solo una cuestión de tiempo, sino de enfoque: mientras otras naciones han entendido la licencia maternal como un derecho humano y una política de desarrollo social, en Bolivia aún se percibe como una concesión limitada dentro del ámbito laboral. Ampliar la licencia pre y postnatal sería, por tanto, una manera de armonizar la legislación interna con los compromisos internacionales asumidos por el Estado y de promover

un modelo de maternidad digna y protegida.

El impacto de esta ampliación no se limitaría al ámbito de la salud, sino que tendría profundas repercusiones sociales, económicas y culturales. Diversos estudios regionales, como los de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), demuestran que los países que han fortalecido sus políticas de protección a la maternidad no solo han reducido la mortalidad infantil, sino que también han logrado aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, mejorar la productividad y fortalecer la cohesión familiar. Estos resultados muestran que proteger la maternidad es una inversión social que genera beneficios sostenibles para toda la comunidad. En el caso boliviano, donde la estabilidad laboral de las mujeres aún se encuentra amenazada por prácticas discriminatorias, la ampliación de la licencia contribuiría a garantizar una reincorporación más segura y menos estresante al trabajo, evitando la renuncia forzada o la pérdida de ingresos durante los primeros meses de vida del hijo.

Es necesario también reconocer que la maternidad no debe convertirse en una causa de exclusión o precarización laboral. Si bien la Constitución protege a las trabajadoras embarazadas contra el despido, la falta de mecanismos efectivos de control hace que muchas de ellas sean objeto de presiones o de despidos encubiertos. Una ampliación de la licencia, acompañada de medidas de fiscalización y de incentivos a las empresas para respetar estos derechos, fortalecería la estabilidad de la mujer y contribuiría a reducir las brechas de desigualdad laboral. Asimismo, es importante promover políticas complementarias como la creación de espacios adecuados para la lactancia en los centros de trabajo, horarios flexibles o modalidades de reincorporación progresiva, que favorezcan el bienestar tanto de la madre como del infante.

En un sentido más amplio, extender la licencia maternal también contribuiría a transformar la cultura laboral y familiar del país. Tradicionalmente, el cuidado de los hijos ha sido asignado casi exclusivamente a la madre, lo que refuerza los estereotipos de género y sobrecarga a las mujeres

con responsabilidades domésticas y de crianza. La posibilidad de incluir licencias parentales o compartidas con el padre, aunque sin desplazar el foco principal en la madre y el infante, puede representar un paso importante hacia una cultura de corresponsabilidad familiar. Estas políticas, implementadas con éxito en países nórdicos y en algunos estados latinoamericanos, promueven un modelo de familia más equilibrado, donde el cuidado de los hijos se concibe como una tarea compartida y no como un deber individual de la mujer. En el contexto boliviano, introducir esta modalidad de manera gradual permitiría fortalecer los lazos familiares y generar un entorno emocional más estable para el desarrollo del niño.

La ampliación de la licencia pre y postnatal debe interpretarse, en consecuencia, como una obligación ética y jurídica del Estado boliviano, derivada del principio del interés superior del niño y del derecho a una maternidad libre de riesgos. No se trata de una medida asistencial, sino de una política de justicia social que busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras y de sus hijos. Además, implica reconocer el valor del cuidado y de la vida familiar como pilares del desarrollo humano y del bienestar colectivo. La maternidad, en su dimensión social y afectiva, merece ser protegida de manera plena, digna y sostenible, a través de una legislación moderna que armonice las necesidades de las mujeres con las exigencias del mundo laboral, sin que ello suponga la renuncia a su salud ni a su derecho a cuidar y ser cuidadas.

Protección de la salud materno-infantil: una necesidad impostergable

La salud de la madre y del niño durante el embarazo y el puerperio debe ser entendida como un asunto de interés público. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2021), el puerperio es un periodo que abarca al menos seis semanas posteriores al parto, en el que la madre necesita tiempo para recuperarse física, mental y emocionalmente. Sin embargo, diversos estudios médicos indican que la recuperación total del cuerpo y el equilibrio emocional puede

extenderse hasta seis meses. En este sentido, una licencia postnatal de apenas 45 días, como establece actualmente la legislación boliviana (Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario), resulta claramente insuficiente frente a los requerimientos reales de salud.

Según UNICEF (2023), el contacto continuo de la madre con su hijo durante los primeros meses de vida fortalece el vínculo afectivo, lo que tiene un efecto directo en el desarrollo neurológico, emocional e inmunológico del infante. La lactancia exclusiva durante seis meses, recomendada por la OMS, solo puede cumplirse adecuadamente si la madre cuenta con una licencia posnatal suficiente que le permita estar junto a su bebé sin la presión de reincorporarse a sus labores.

Bolivia, pese a haber firmado y ratificado tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aún mantiene una normativa limitada respecto a la licencia maternal. Esto refleja una desconexión entre el compromiso internacional del Estado y la legislación laboral interna, lo que vulnera indirectamente el derecho a la salud, el derecho a la igualdad y el derecho a una maternidad digna.

Estabilidad laboral y prevención de la discriminación por maternidad

La estabilidad en el empleo constituye un derecho fundamental para toda trabajadora, especialmente durante el embarazo y después del parto. El artículo 48 de la Constitución Política del Estado establece que las mujeres embarazadas no pueden ser despedidas desde el momento de la gestación hasta un año después del parto. No obstante, en la práctica, muchas mujeres enfrentan represalias, desvinculaciones encubiertas, cambios injustificados de funciones o la imposibilidad de reincorporarse adecuadamente a sus puestos de trabajo.

Una licencia más prolongada, acompañada de mecanismos eficaces de fiscalización y protección legal, permitiría garantizar no solo el bienestar de la madre, sino su dignidad laboral. La

Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio N.º 183, establece un estándar mínimo de 14 semanas de licencia, con la recomendación de extenderlo a 18 semanas o más, reconociendo la necesidad de proteger a la mujer trabajadora sin que esto signifique una pérdida de ingresos ni afecte su continuidad laboral.

Además, cuando las licencias son breves, muchas mujeres se ven forzadas a renunciar para atender a sus hijos recién nacidos, lo que perpetúa la feminización de la pobreza y limita su desarrollo profesional. La ampliación de la licencia contribuiría así a reducir las brechas de género en el empleo, facilitaría una reintegración laboral menos traumática y promovería entornos laborales más equitativos.

Efectos positivos a nivel económico, social y cultural

Es frecuente que se argumente que la ampliación de la licencia pre y postnatal podría generar costos adicionales al Estado o al sector privado. Sin embargo, esta visión economicista deja de lado la dimensión humana y los beneficios a largo plazo de una maternidad protegida. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), países que han adoptado políticas más extensas en materia de licencia maternal, como Chile, Uruguay y Colombia, han logrado disminuir significativamente los índices de mortalidad infantil, mejorar los niveles de escolaridad de los hijos y aumentar la participación femenina en el mercado laboral de manera sostenida.

En términos culturales, una política de licencia maternal más justa ayuda a desnaturalizar la idea de que la maternidad es exclusivamente una responsabilidad individual de la mujer. La ampliación de la licencia —junto con licencias parentales compartidas— fomenta una cultura de corresponsabilidad familiar, permitiendo que los padres también se involucren activamente en el cuidado y desarrollo del recién nacido. Esto rompe con estereotipos de género arraigados y contribuye a relaciones familiares más equitativas.

Consideraciones desde la perspectiva de derechos humanos

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha establecido, en diversas opiniones consultivas, que los Estados deben adoptar medidas legislativas y políticas públicas que garanticen el goce efectivo de los derechos de las mujeres, particularmente en lo relativo a la maternidad. En el caso *Artavia Murillo y otros vs. Costa Rica* (2012), la Corte destacó que el derecho a la salud reproductiva implica también el acceso a condiciones laborales que no obstaculicen ni penalicen la maternidad. Asimismo, en su jurisprudencia más reciente, ha sostenido que cualquier discriminación por razones de maternidad constituye una violación al principio de igualdad ante la ley.

En este sentido, ampliar la licencia pre y postnatal en Bolivia no es una concesión política, sino una obligación ética y jurídica derivada de la interpretación progresiva de los derechos humanos. Es una oportunidad para que el país avance hacia un modelo más solidario, justo y verdaderamente inclusivo, donde la maternidad no sea una causa de exclusión ni precarización.

CAPÍTULO IV

EL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO COMO PILAR FUNDAMENTAL EN LAS POLÍTICAS LABORALES DE MATERNIDAD

El nacimiento de un niño constituye un momento trascendental no solo para la familia, sino también para la sociedad y el Estado, quienes tienen la responsabilidad de garantizar la protección integral de la infancia. Este período inicial de la vida está marcado por necesidades físicas, emocionales y sociales que requieren atención prioritaria, especialmente en el contexto de la maternidad laboral. El interés superior del niño emerge como principio rector que debe orientar la creación, interpretación y aplicación de toda política pública que afecte a los menores, asegurando que su bienestar, desarrollo y protección prevalezcan sobre cualquier otro interés.

Lejos de ser un concepto abstracto, el interés superior del niño posee fuerza jurídica vinculante, tanto en el plano nacional como internacional. La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece en su artículo 60 que “es deber del Estado, la sociedad y la familia garantizar la prioridad del interés superior de la niña, niño y adolescente”. Este mandato implica que todas las decisiones, incluidas las políticas laborales que regulan la maternidad, deben considerar primero las necesidades del niño, reconociendo que el tiempo de vinculación con la madre en los primeros meses de vida es irremplazable.

A nivel internacional, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), ratificada por Bolivia mediante Ley N.º 1152 de 1990, establece en su artículo 3 que “en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”. Este mandato internacional refuerza la obligación del Estado boliviano de crear un entorno protector que garantice la salud física, emocional y el desarrollo integral del infante, particularmente a través de políticas de

protección de la maternidad.

El vínculo afectivo temprano entre la madre y el niño no solo tiene un valor emocional; la evidencia científica respalda que influye directamente en el desarrollo neurológico, la regulación emocional y la inmunidad del bebé. Organizaciones como la OMS y UNICEF destacan la importancia de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses, lo cual solo puede garantizarse si la madre cuenta con tiempo suficiente para estar presente, alimentarlo y atender sus necesidades básicas sin la presión de reincorporarse prematuramente al trabajo. De esta manera, la ampliación de la licencia pre y postnatal no debe entenderse únicamente como un beneficio para la trabajadora, sino como un mecanismo fundamental de protección del niño, directamente vinculado al principio del interés superior del niño.

La jurisprudencia interamericana refuerza esta perspectiva. En la Opinión Consultiva OC-17/2002, la Corte Interamericana de Derechos Humanos afirmó que el interés superior del niño constituye un “parámetro interpretativo y normativo que debe permear todo el ordenamiento jurídico y la actuación estatal que afecte a niños y niñas”. Asimismo, en casos recientes, como *Guzmán Albarracín vs. Ecuador* (2020), la Corte subrayó que los Estados deben adoptar medidas concretas y efectivas que garanticen entornos protectores y el desarrollo integral de los menores desde los primeros meses de vida, lo que incluye asegurar condiciones laborales que permitan a la madre cumplir con sus responsabilidades parentales.

Desde esta perspectiva, las políticas laborales que contemplan licencias maternas insuficientes, como las actualmente vigentes en Bolivia —45 días posteriores al parto— resultan claramente desfasadas. Estas limitaciones no solo obstaculizan la práctica de la lactancia materna, sino que afectan la estabilidad emocional de la madre y la posibilidad de establecer un vínculo seguro y constante con el infante. La implementación de licencias más amplias permitiría que la madre acompañe al niño durante los meses más críticos, contribuyendo a su desarrollo

integral y garantizando el ejercicio pleno de sus derechos.

Además, la ampliación de la licencia, si bien prioriza a la madre y al niño, también puede complementarse con la figura de la licencia parental compartida, fomentando la corresponsabilidad de los padres sin desviar el enfoque principal de protección hacia la infancia. Esta medida contribuye a una cultura de igualdad de género, promueve la participación del padre en la crianza y refuerza la importancia del entorno familiar en el desarrollo del niño.

En síntesis, integrar el principio del interés superior del niño en las políticas laborales de maternidad no es solo un imperativo jurídico y constitucional, sino una obligación ética y social. Garantizar que la madre pueda acompañar al infante durante los primeros meses de vida asegura un inicio vital más saludable, protege la integridad física y emocional del niño y consolida la idea de que la protección de la infancia debe ser un eje central de todas las políticas públicas relacionadas con el trabajo y la familia. La experiencia comparada en América Latina demuestra que los países que han ampliado sus licencias pre y postnatales, y que contemplan un enfoque flexible y responsable hacia la parentalidad, obtienen beneficios claros en la salud materno-infantil, la igualdad de género y el desarrollo integral de la infancia, constituyendo un ejemplo para que Bolivia avance en esta dirección.

4.1. El Interés Superior del Niño: un Principio con Fuerza Normativa

En Bolivia, este principio se encuentra plenamente reconocido a nivel constitucional. El artículo 60 de la Constitución Política del Estado establece que: “Es deber del Estado, la sociedad y la familia garantizar la prioridad del interés superior de la niña, niño y adolescente, que comprende la preeminencia de sus derechos, la primacía en la recepción de atención y la protección integral.”

Este mandato constitucional tiene fuerza vinculante y exige que toda política pública — incluidas las políticas laborales— se diseñe desde una perspectiva que priorice las necesidades del niño.

No es posible hablar de protección integral si no se contempla el tiempo necesario que una madre requiere para brindar cuidados, lactancia, afecto y contención emocional durante los primeros meses de vida de su hijo.

Este enfoque se refuerza en el derecho internacional, particularmente en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), ratificada por Bolivia mediante Ley N.º 1152 de 1990. El artículo 3.1 de esta Convención consagra que:

“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.”

Este principio impone una obligación activa a los Estados: deben garantizar que cada decisión, norma o política que pueda incidir en la vida de los niños sea evaluada desde esta óptica. Aplicado al régimen de licencias de maternidad, esto significa que no se puede legislar únicamente desde el punto de vista económico o administrativo, sino que se debe priorizar el bienestar y desarrollo integral del niño como el centro de la política pública.

4.2. El Rol Insustituible de la Madre en los Primeros Meses de Vida

Los primeros meses de vida de un niño constituyen un periodo fundamental para su desarrollo integral. Durante esta etapa, la presencia constante y cercana de la madre no es simplemente deseable, sino esencial para establecer las bases de la salud física, emocional y cognitiva del infante. La neurociencia, la pediatría y la psicología del desarrollo han demostrado de manera consistente que los vínculos tempranos, basados en la atención, el afecto y la interacción cotidiana, configuran el apego seguro, fomentan la autorregulación emocional y facilitan la construcción de patrones sociales iniciales. Este apego no solo permite al niño sentirse protegido y comprendido, sino que también fortalece su capacidad para explorar el mundo de manera

confiada y segura.

El contacto físico y afectivo entre madre e hijo, especialmente durante los primeros seis meses, constituye un pilar insustituible para la maduración del sistema nervioso y la estabilidad emocional del infante. La lactancia materna exclusiva, además de proveer los nutrientes esenciales y fortalecer el sistema inmunológico, cumple una función crucial en la creación de un vínculo afectivo sólido, promoviendo la confianza, la seguridad y la sensación de protección en el bebé. Organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud y UNICEF, han subrayado que este periodo de lactancia exclusiva es determinante para reducir riesgos de enfermedades, favorecer un crecimiento saludable y consolidar la relación afectiva madre-hijo, que será la referencia emocional para la vida futura del niño.

Sin embargo, en Bolivia, la legislación actual limita la licencia postnatal a apenas 45 días después del parto, lo cual representa un tiempo claramente insuficiente para atender estas necesidades vitales. Esta restricción genera una presión considerable sobre la madre, obligándola a reincorporarse a sus actividades laborales antes de que se haya completado su recuperación física y emocional, y antes de que el niño haya podido establecer un apego seguro y estable. La separación temprana puede producir efectos negativos en la lactancia, incrementar el riesgo de ansiedad y estrés tanto en la madre como en el niño, y afectar la formación de vínculos afectivos duraderos.

La evidencia científica demuestra que extender el tiempo de cuidado materno durante los primeros meses tiene efectos positivos inmediatos y a largo plazo. Los niños que reciben atención constante y afectuosa muestran un desarrollo cognitivo más temprano y habilidades sociales más robustas. Asimismo, la madre experimenta menos estrés, mayor bienestar emocional y una mejor recuperación postparto, lo que le permite reintegrarse al trabajo con mayor estabilidad y confianza. En este sentido, la licencia de maternidad no debe considerarse

simplemente como un beneficio laboral, sino como una herramienta de protección de derechos, tanto de la madre como del niño, y como una inversión en el desarrollo humano del país.

El Comité de los Derechos del Niño, a través de sus observaciones generales, ha enfatizado la obligación de los Estados de garantizar medidas de protección laboral y social que permitan a las madres cuidar de sus hijos pequeños durante esta etapa crítica. Esto incluye no solo el otorgamiento de licencias de maternidad adecuadas, sino también el diseño de políticas complementarias que faciliten la atención, el acompañamiento emocional y la seguridad económica de la familia. La premisa es clara: un niño que recibe cuidados consistentes y afectivos en los primeros meses de vida tiene mayores posibilidades de crecer saludable, equilibrado y con confianza en sí mismo, lo que constituye un derecho fundamental que el Estado tiene la obligación de proteger.

En definitiva, el rol de la madre durante los primeros meses de vida no puede ser sustituido ni reducido a un mero tiempo de ausencia laboral. Garantizar su presencia constante es un imperativo de justicia social, de protección integral de la infancia y de cumplimiento de los compromisos constitucionales e internacionales de Bolivia en materia de derechos humanos. La extensión de la licencia postnatal emerge así como una medida imprescindible para asegurar que cada niño reciba la atención, el afecto y la protección que necesita en los momentos más determinantes de su vida, fortaleciendo al mismo tiempo la estabilidad y bienestar de la madre.

4.3. La Licencia de Maternidad Como Garantía del Interés Superior del Niño

La licencia de maternidad debe ser entendida no como una concesión laboral, sino como un derecho humano tanto de la madre como del niño. Su ampliación no solo implica una mayor justicia para la mujer trabajadora, sino que constituye una obligación estatal frente a los derechos de la infancia.

En la práctica internacional, países como Chile y Uruguay han dado pasos importantes hacia la consolidación de licencias amplias y flexibles, que responden al principio del interés superior del niño. La Ley N.º 20.545 de Chile, por ejemplo, otorga hasta 24 semanas de descanso, incluyendo la posibilidad de compartir la licencia con el padre, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado. En Uruguay, la Ley N.º 19.161 amplía y diversifica los tipos de licencias parentales, asegurando una mayor cobertura en los primeros seis meses del niño.

Bolivia, en cambio, mantiene un modelo que no ha sido reformado desde la promulgación de la Ley General del Trabajo (1939) y su Decreto Reglamentario. Aunque ha habido avances en términos de subsidios y protección al empleo, el núcleo de la licencia permanece inalterado. Esta inacción legislativa evidencia una desconexión entre el orden jurídico nacional y los estándares internacionales que Bolivia ha ratificado.

4.4. Implicaciones para la Política Pública y la Legislación Boliviana

El principio del interés superior del niño impone un deber ineludible al Estado: debe reformar su legislación laboral para asegurar una licencia de maternidad que garantice el tiempo mínimo necesario para el cuidado del recién nacido. Esta reforma debe concebirse desde una mirada integral, que contemple además licencias para el padre, servicios de cuidado infantil de calidad y mecanismos de reintegración laboral con perspectiva de género.

No se trata únicamente de modificar un artículo de la ley laboral, sino de construir una política pública que responda a una realidad social compleja: mujeres que trabajan fuera del hogar, familias diversas, pobreza estructural y altas tasas de desnutrición infantil. En este contexto, garantizar la presencia de la madre durante los primeros meses del niño es una inversión social con retornos medibles en salud, educación y productividad futura.

Como ha sostenido la Corte Interamericana en casos como Guzmán Albarracín vs. Ecuador

(2020), los Estados tienen una responsabilidad reforzada frente a los derechos de niñas, niños y adolescentes, especialmente en contextos de vulnerabilidad. De ahí que la ampliación de la licencia de maternidad en Bolivia no sea una opción política, sino una exigencia jurídica y ética.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Conclusión al Objetivo Específico 1: Analizar la legislación vigente en Bolivia respecto a la licencia pre y postnatal.

El análisis de la legislación boliviana sobre la licencia pre y postnatal permite advertir que, si bien nuestro país ha dado pasos importantes hacia la protección de la maternidad, aún existe una distancia significativa entre las normas vigentes y las verdaderas necesidades de las mujeres y los niños en la actualidad. La maternidad no puede ser entendida únicamente como un hecho biológico o una circunstancia temporal del trabajo, sino como un proceso profundamente humano, que implica cuidado, amor, adaptación y recuperación.

La Ley General del Trabajo, con su disposición de 90 días de licencia, fue un logro histórico en su momento. Sin embargo, hoy esa cifra resulta insuficiente y anacrónica frente a los estándares internacionales y a la realidad social que viven miles de mujeres bolivianas. Organismos como la Organización Mundial de la Salud recomiendan la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses, un periodo que requiere tiempo, acompañamiento y estabilidad emocional, elementos que difícilmente pueden garantizarse cuando la madre debe reincorporarse al trabajo apenas seis semanas después del parto.

A ello se suma una problemática estructural: la desigualdad en el acceso a estos derechos. En Bolivia, una gran mayoría de mujeres trabaja en el sector informal, donde no existen contratos, seguridad social ni licencias de maternidad efectivas. Estas madres —que también sostienen hogares, alimentan familias y enfrentan la maternidad sin apoyo institucional— quedan completamente desprotegidas. En muchos casos, el derecho a cuidar y a ser cuidadas se

convierte en un privilegio de quienes tienen un empleo formal, dejando fuera a miles de mujeres que realizan trabajos invisibles, pero esenciales para la economía del país.

Por otro lado, aunque la Constitución y decretos posteriores garantizan la inamovilidad laboral durante el embarazo y un año después del parto, la realidad demuestra que aún existen despidos encubiertos, presiones o discriminación hacia las mujeres que deciden ser madres. Esta situación vulnera no solo el derecho al trabajo digno, sino también la tranquilidad emocional que toda madre necesita en esta etapa tan sensible.

Desde la óptica de los derechos humanos, Bolivia tiene el deber moral, jurídico y social de avanzar hacia una legislación más humana y justa. El principio de progresividad de los derechos obliga al Estado a no quedarse en los logros del pasado, sino a seguir ampliando las garantías que protegen la vida, la salud y la dignidad de las personas. No basta con cumplir lo mínimo que exigen los tratados internacionales; se trata de reconocer el valor profundo que tiene la maternidad para el bienestar de toda la sociedad.

La ampliación de la licencia pre y postnatal, por tanto, no debe entenderse como un gasto o una concesión, sino como una inversión en la vida, en la salud pública y en la equidad de género. Ampliar este derecho significa permitir que las madres vivan el nacimiento de sus hijos con paz, sin miedo a perder su trabajo ni su estabilidad, y que los niños crezcan en sus primeros meses con el contacto, la leche y el amor que solo la presencia materna puede brindarles.

- La Legislación boliviana actualmente no se adecúa a los estándares internacionales de la OIT y de la OMS con relación a la licencia pre y post natal
- Es ese sentido no se está velando por el principio del Interés Superior del NNA ni del derecho al trabajo digno de la progenitora.

Conclusión al Objetivo Específico 2: Analizar la legislación comparada relativa a la licencia pre y

post natal en 4 países latinoamericanos

El análisis comparativo realizado en este capítulo evidencia de manera clara que Bolivia se encuentra en una situación de rezago frente a los avances normativos y sociales alcanzados en varios países de América Latina en materia de protección a la maternidad y corresponsabilidad parental. Mientras otras naciones han desarrollado políticas más amplias, humanas y coherentes con las recomendaciones de los organismos internacionales, la legislación boliviana continúa limitada a una estructura rígida y breve que no responde a las verdaderas necesidades del binomio madre–hijo ni a las dinámicas familiares contemporáneas.

En Chile, por ejemplo, se observa un modelo de protección integral que combina una licencia de maternidad extendida —de hasta 24 semanas— con la posibilidad de compartir parte del postnatal con el padre. Esta política refleja una comprensión moderna de la maternidad, en la que la crianza y el cuidado no se conciben como una carga exclusiva de la mujer, sino como una tarea compartida, orientada a fortalecer los lazos familiares y a promover la equidad de género. La flexibilidad del sistema chileno, que incluso permite una reincorporación parcial al trabajo, muestra cómo la legislación puede adaptarse al contexto de cada madre sin menoscabar sus derechos.

Colombia, por su parte, ha dado pasos firmes hacia la corresponsabilidad parental. Con la ampliación de la licencia de maternidad a 18 semanas y la introducción de figuras como la licencia parental compartida y la licencia flexible, este país demuestra que es posible armonizar el trabajo con el cuidado de los hijos, garantizando que ambos progenitores participen activamente en los primeros meses de vida del niño. Esta evolución legal no solo reconoce el valor del cuidado materno, sino también la importancia del rol paterno en el desarrollo emocional y afectivo del bebé.

En Uruguay, la legislación ha adoptado un enfoque de protección integral, articulando la licencia

maternal con un sistema de seguridad social sólido que asegura el 100% de la remuneración durante el período de descanso. Además, el reconocimiento de situaciones especiales —como partos múltiples, hijos prematuros o con discapacidad— amplía la cobertura y demuestra una sensibilidad real frente a las distintas realidades que pueden atravesar las familias. Se trata, en definitiva, de una política que coloca la salud y el bienestar del niño en el centro de las decisiones estatales.

Por otro lado, Argentina mantiene una licencia básica de 90 días, similar a la boliviana, pero con avances importantes en determinados sectores y provincias donde se ha ampliado hasta 180 días. A su vez, los debates legislativos actuales y las reformas en curso muestran un país en proceso de transformación, que busca adaptar su marco jurídico a los estándares internacionales y a las nuevas concepciones de familia, diversidad y derechos reproductivos.

Del conjunto de legislaciones analizadas se desprende un patrón común: la tendencia regional hacia la ampliación, flexibilidad y equidad en las licencias de maternidad y paternidad. En todos los casos, los países estudiados reconocen que proteger la maternidad no es solo garantizar un derecho individual de la mujer, sino también asegurar el desarrollo integral del niño y consolidar políticas públicas orientadas al bienestar familiar y a la justicia social.

En contraste, Bolivia continúa aplicando un modelo que, si bien fue progresista en su tiempo, hoy resulta insuficiente frente a las exigencias actuales. La licencia postnatal de apenas 45 días no permite a las madres recuperarse plenamente ni acompañar de forma adecuada el crecimiento y la lactancia de sus hijos durante los primeros meses, etapa decisiva para el desarrollo físico y emocional del ser humano.

Asimismo, la ausencia de licencias de paternidad significativas o de esquemas flexibles evidencia un vacío normativo que impide alcanzar la corresponsabilidad familiar que promueven los instrumentos internacionales. Este rezago legislativo refleja una deuda pendiente del Estado

boliviano no solo con las mujeres trabajadoras, sino con la infancia y con los principios constitucionales de igualdad y protección social.

- En Colombia la licencia se extiende a los padres reconociendo: x, y, z, etc.
- En Colombia y en Argentina la licencia se extiende hasta 6 meses en ambas licencias
- En las otras legislaciones estudiadas se consideran, además de las licencias dentro de este periodo: x, y, z, etc.

De todas las legislaciones analizadas se concluye que Bolivia está rezagada en materia de reconocimiento de derechos de los trabajadores progenitores.

Conclusión al Objetivo Específico 3: Identificar el efecto que una ampliación en la licencia pre y postnatal tendría en la salud materno-infantil y en la estabilidad laboral de la mujer.

El análisis desarrollado a lo largo de este capítulo permite afirmar que la ampliación de la licencia pre y postnatal no constituye únicamente una medida laboral o administrativa, sino una verdadera política de salud pública, de protección social y de garantía de derechos humanos. En el contexto boliviano, donde las mujeres trabajadoras enfrentan todavía numerosas limitaciones estructurales y donde la maternidad continúa siendo asumida, en gran parte, como una responsabilidad individual, resulta imperativo replantear la duración y las condiciones de la licencia maternal desde una perspectiva humana, inclusiva y basada en la evidencia científica.

Los primeros meses de vida de un niño son determinantes para su desarrollo físico, emocional y cognitivo. En esta etapa, el contacto constante con la madre es esencial para fortalecer el sistema inmunológico, fomentar la lactancia exclusiva y garantizar un adecuado apego afectivo, factores que inciden directamente en la salud futura del infante. Para la madre, este periodo es crucial no solo para su recuperación física tras el parto, sino también para su equilibrio emocional, evitando cuadros de depresión postparto y facilitando una adaptación armónica a su nueva realidad. Sin

embargo, la normativa vigente en Bolivia, que otorga apenas cuarenta y cinco días de descanso postnatal, impide que este proceso se desarrolle de manera adecuada, afectando tanto a la madre como al recién nacido y limitando el cumplimiento efectivo del principio del interés superior del niño.

Ampliar la licencia maternal permitiría, en consecuencia, garantizar el derecho a la salud materno-infantil en condiciones dignas y humanas. La evidencia médica y psicológica demuestra que el acompañamiento de la madre durante los primeros seis meses de vida del bebé tiene efectos positivos duraderos, pues contribuye al desarrollo neurológico, emocional y social del niño y al bienestar integral de la madre. Este vínculo temprano es un factor protector frente a múltiples riesgos, y su fortalecimiento mediante una política estatal coherente con las recomendaciones de la OMS y UNICEF constituiría un avance significativo en materia de derechos sociales y laborales en el país.

Por otra parte, la ampliación de la licencia pre y postnatal tendría un efecto directo en la estabilidad laboral de las mujeres. Al brindarles un periodo adecuado para su recuperación y para el cuidado de sus hijos, se reduciría la presión que muchas madres sienten al tener que reincorporarse prematuramente al trabajo, lo cual provoca estrés, disminuye el rendimiento laboral y, en muchos casos, genera renuncias forzadas o despidos encubiertos. Extender este tiempo significaría, por tanto, fortalecer la protección contra la discriminación por maternidad y reafirmar el compromiso del Estado con el principio de estabilidad laboral previsto en la Constitución Política del Estado.

Desde una mirada más amplia, una licencia más extensa también promueve la igualdad de género, pues permite equilibrar las responsabilidades de cuidado con el derecho al trabajo digno. En un país donde la maternidad sigue siendo uno de los principales motivos de exclusión laboral femenina, esta medida contribuiría a cerrar brechas históricas, generando entornos de trabajo

más justos y sensibles a las realidades familiares. Además, la ampliación de la licencia estaría alineada con el principio de progresividad de los derechos laborales, que obliga a los Estados a avanzar de manera constante hacia mayores niveles de protección y bienestar, evitando cualquier retroceso que debilite los logros alcanzados.

La protección de la maternidad no debe interpretarse como una carga para el sistema económico, sino como una inversión en capital humano y social. Los países que han fortalecido sus políticas de licencias parentales han demostrado que el bienestar familiar repercute positivamente en la productividad, en la estabilidad de las empresas y en la cohesión social. Un entorno laboral que respeta y acompaña los procesos naturales de la vida humana, como el nacimiento y la crianza, se convierte en un espacio más ético, sostenible y humano.

En este sentido, ampliar la licencia pre y postnatal en Bolivia implicaría no solo cumplir con los estándares internacionales de la OIT, la OMS y la CEDAW, sino también avanzar hacia un modelo de sociedad más equitativo y solidario. Se trata de reconocer el valor del cuidado como un trabajo esencial, invisible y muchas veces no remunerado, que sostiene la vida y el desarrollo de las generaciones futuras. Proteger a la madre y al niño en sus primeros meses de vida no es un acto de benevolencia, sino una responsabilidad jurídica, social y moral del Estado.

Por tanto, puede concluirse que una reforma orientada a la ampliación de la licencia pre y postnatal tendría efectos profundamente positivos en la salud materno-infantil, en la estabilidad laboral de las mujeres y en la construcción de una cultura de corresponsabilidad familiar. Esta medida contribuiría a consolidar un Estado que respete y promueva los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, que valore el cuidado como un componente esencial del desarrollo y que coloque al ser humano —y especialmente al niño y a la madre— en el centro de sus políticas públicas. Solo así será posible avanzar hacia una sociedad más justa, saludable y verdaderamente comprometida con la dignidad y el bienestar de todos sus integrantes.

- El acercamiento de la madre con el recién nacido mejora el sistema cognitivo del infante y disminuye las probabilidades de depresión post parto para la madre
- La ampliación en esta licencia cumple con el principio de progresividad y no regresión propia de los Derecho Laborales incrementando la protección de la mujer en el ámbito laboral.
- Conclusión al Objetivo Específico 4: Analizar sobre el principio del interés superior del niño como un punto fundamental en las políticas laborales de maternidad.

El principio del interés superior del niño constituye una base ética, jurídica y social sobre la cual deben edificarse todas las políticas de protección materno-infantil. Su esencia radica en priorizar el bienestar, la salud y el desarrollo integral del niño por encima de cualquier otro interés, reconociendo que la infancia representa la etapa más vulnerable y determinante de la vida humana. En este sentido, las políticas laborales vinculadas a la maternidad no pueden ser concebidas únicamente como un derecho de la madre trabajadora, sino también como una garantía directa de los derechos del niño a recibir cuidados, afecto y atención durante sus primeros meses de vida.

La realidad boliviana demuestra que la actual normativa sobre licencia pre y postnatal, que concede solo 45 días después del parto, resulta insuficiente para satisfacer las necesidades biológicas y emocionales del recién nacido. Este corto periodo no permite que la madre consolide el vínculo afectivo con su hijo ni garantice una lactancia materna exclusiva, tal como recomiendan organismos internacionales como la OMS y UNICEF. Por ello, la ampliación de la licencia no debe entenderse como un beneficio adicional, sino como una obligación del Estado para cumplir con el mandato constitucional y los compromisos internacionales asumidos por Bolivia en materia de derechos de la niñez.

Desde una perspectiva humana, el tiempo compartido entre madre e hijo durante los primeros

meses de vida no puede ser reemplazado por ningún otro cuidado. La presencia materna proporciona seguridad emocional, estimula el desarrollo neurológico del niño y fortalece su sistema inmunológico, sentando las bases de un crecimiento saludable. Negar o limitar este tiempo es desconocer el valor del cuidado como acto de amor, pero también como necesidad vital.

La integración del principio del interés superior del niño en la legislación laboral implica un cambio estructural en la visión de las políticas públicas. Significa reconocer que la maternidad y la crianza no son responsabilidades privadas, sino tareas de relevancia social que demandan respaldo institucional. Ampliar la licencia de maternidad, incluir licencias parentales compartidas y promover espacios laborales flexibles no solo protege al niño, sino que fomenta la igualdad de género, la corresponsabilidad familiar y el fortalecimiento de los lazos afectivos dentro del hogar.

El principio del interés superior del niño debe convertirse en el eje rector de toda política laboral relacionada con la maternidad. Su incorporación efectiva en la legislación boliviana no solo garantizaría el respeto a los derechos de la infancia, sino que contribuiría al desarrollo de una sociedad más justa, empática y comprometida con la protección de sus miembros más pequeños. Ampliar la licencia pre y postnatal es, por tanto, una expresión concreta de este principio, que refleja la comprensión de que proteger a la madre es también proteger al niño, y que invertir en la infancia es invertir en el futuro del país.

5.2. Recomendaciones

A la Asamblea Legislativa Plurinacional

- Se recomienda que la Asamblea Legislativa Plurinacional asuma el compromiso de revisar y reformar la normativa laboral vigente en materia de licencias de maternidad, incorporando de manera efectiva el principio del interés superior del niño como eje rector

de su contenido. Esta adecuación no debe verse únicamente como una modificación administrativa, sino como una respuesta ética y jurídica al mandato constitucional de proteger la niñez y garantizar los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras.

- Es necesario que el nuevo marco normativo establezca una licencia mínima de veinticuatro (24) semanas, distribuidas en ocho (8) semanas prenatales y dieciséis (16) postnatales, en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y las buenas prácticas adoptadas por países de la región como Chile y Uruguay. Esta ampliación permitiría que la madre cuente con un tiempo real y suficiente para su recuperación física y emocional, y para brindar a su hijo los cuidados, la lactancia y el afecto indispensables durante los primeros meses de vida.
- También se sugiere que la legislación contemple la posibilidad de una licencia parental compartida, que promueva la corresponsabilidad en la crianza y la participación activa del padre en el cuidado del recién nacido. De igual modo, se recomienda garantizar mecanismos de reintegración laboral seguros, sin discriminación ni pérdida de beneficios, de manera que la maternidad no sea una causa de exclusión ni un obstáculo en la vida profesional de las mujeres.

A la Sociedad Civil

- A la sociedad civil le corresponde acompañar este proceso con sensibilidad, compromiso y conciencia colectiva. La protección de la infancia y el respeto a la maternidad no deben ser percibidos como temas exclusivos del ámbito legislativo o gubernamental, sino como una tarea compartida que refleja el grado de humanidad y solidaridad de una nación.
- Se recomienda promover una cultura de respeto y apoyo hacia las madres trabajadoras, entendiendo que cada día de cuidado, cada momento de atención y cada gesto de amor hacia un niño contribuyen a la construcción de una sociedad más equilibrada y empática.

Las instituciones, empresas, organizaciones sociales y sindicatos pueden desempeñar un papel esencial al adoptar políticas internas de conciliación familiar y laboral, al crear espacios de lactancia, horarios flexibles o programas de acompañamiento emocional para las madres y los padres.

- Además, la sociedad civil debe ser un actor vigilante, que exija al Estado el cumplimiento de sus obligaciones internacionales en materia de derechos de la niñez y de igualdad de género. La participación activa de la ciudadanía en este debate es clave para transformar las normas en prácticas concretas que realmente protejan a los niños y dignifiquen la maternidad.

A la Academia

- La academia, como espacio de pensamiento de crítico y generador de conocimiento, tiene la responsabilidad de seguir profundizando en el estudio del vínculo entre la maternidad, la niñez y las políticas laborales. Se recomienda fomentar investigaciones interdisciplinarias que integren enfoques de derechos humanos, salud pública, psicología del desarrollo y equidad de género, de modo que se construyan argumentos sólidos que orienten las decisiones políticas y legislativas del país.
- Las universidades y centros de investigación deben promover el debate sobre la importancia de ampliar la licencia de maternidad, sensibilizando a los futuros profesionales y tomadores de decisiones sobre el valor social y humano de proteger los primeros meses de vida de un niño. Asimismo, la academia puede servir como puente entre el conocimiento científico y la formulación de políticas públicas, contribuyendo a una transformación estructural que se base en la evidencia, la empatía y la justicia social.

Propuesta: Ampliación de la Licencia Pre y Postnatal

- En virtud del análisis realizado y de los estándares internacionales de protección materno-infantil, se propone que la licencia pre y postnatal en Bolivia se amplíe a un total de veinticuatro (24) semanas. Este periodo podría dividirse de la siguiente manera:
- Ocho (8) semanas prenatales, destinadas a la preparación física, emocional y médica de la madre, garantizando un embarazo saludable y sin presiones laborales.
- Dieciséis (16) semanas postnatales, orientadas a la recuperación del parto, la consolidación del vínculo afectivo y el establecimiento de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses, conforme a las recomendaciones de la OMS.
- Esta propuesta no solo se alinea con los compromisos internacionales asumidos por Bolivia, sino que representa una inversión en el futuro del país. Una licencia más amplia significa niños más sanos, madres más estables emocionalmente y familias más fuertes. Además, genera impactos positivos en la productividad y la cohesión social, al promover la igualdad de oportunidades y el bienestar colectivo.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño (CDN).

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1990). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009, 7 de febrero). Decreto Supremo N.º 4570. (2021, 18 de agosto).

Ley General del Trabajo. (1942, 8 de diciembre). Bolivia.

Ley N.º 3460. (2006, 15 de agosto). Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos. Bolivia.

Ley N.º 584. (2014, 17 de julio). Código Niña, Niño y Adolescente. Bolivia.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

FUENTES INSTITUCIONALES Y DOCUMENTOS OFICIALES

Defensoría del Pueblo. (s.f.). *Compendio normativo en materia de derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad*.
<https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/compendio-normativo-en-materia-de-derechos-humanos-de>

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (s.f.). *Cartilla de maternidad*.
https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Cartilla%20Maternidad%20OK_0.pdf

Ministerio de Salud - Bolivia. (s.f.). *Norma técnica de la iniciativa hospitales amigos de la madre y la niñez*.
[https://www.minsalud.gob.bo/images/Libros/DGPS/PDS/p217_rn_dgps_uan NORMA TCNICA DE LA INICI](https://www.minsalud.gob.bo/images/Libros/DGPS/PDS/p217_rn_dgps_uan_NORMA_TCNICA_DE_LA_INICI)

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Violencia contra la mujer*.
<https://www.paho.org/es/temas/violencia-contramujer>

UNICEF. (s.f.). *Apoyo a las madres que amamantan*.
<https://www.unicef.org/bolivia/media/2386/file/Ministerio%20de%20Salud%20->

ARTÍCULOS Y PUBLICACIONES ACADÉMICAS

Fundación De Waal. (2021, 16 de octubre). Estrés materno y vínculos que favorecen al bebé.

<https://fundaciondewaal.org/index.php/2021/10/16/estres-materno-y-vinculos-que-favorecen-el-desa>

Mayo Clinic. (s.f.). Depresión posparto: síntomas y causas.

<https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/postpartum-depression/symptoms-causes/syc-203766>

Periódicos de Psicología. (2015). Factores psicosociales en la maternidad.

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1806-24902015000100003&script=sci_arttext&tIng=es

Revista Chilena de Pediatría. (2015). Beneficios del contacto madre-hijo durante el primer año de vida.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0370-41062015000100005&script=sci_arttext&tIng=en

Revista Médica La Paz. (2022). Impacto de la maternidad en la salud física y emocional.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582022000200031#B3

RIMA Informática Medicina Avanzada. (s.f.). Impacto del puerperio en la salud mental de la mujer.

<https://ssl.rima.org/Noticia.aspx?IdNota=2944>

SITIOS WEB Y NOTICIAS JURÍDICAS

Econoblog. (s.f.). Aprobado 180 días por licencia por maternidad.
https://www.econoblog.com.ar/11086/aprobado-180-dias-por-licencia-por-maternidad/?utm_

Ley Chile. (s.f.). Licencia maternal en la legislación chilena.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936&idVersion=2016-01-22&idParte=>

Mujer y Salud Mental. (s.f.). Factores de vulnerabilidad en la salud mental femenina.
<https://www.mujierysaludmental.org/es/violencia-contra-la-mujer/analisis-de-la-situacion/factores-de-vulnerabilidad>

Organización de Estados Americanos. (s.f.). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discriminati>

SUIN Juriscol. (s.f.). Normativa colombiana sobre licencia maternal. https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes%2F30042071%2F&utm_sourc