



Sondeo evidencia retos para la protección laboral de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia



El embarazo y la maternidad son etapas cuando las mujeres suelen experimentar momentos de mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral. Un sondeo realizado por el Observatorio Económico Laboral de ORMUSA en junio de 2025, revela que pese a los avances legales en El Salvador, persisten vulneraciones a los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

La consulta fue realizada en línea y de manera presencial en San Salvador. Los datos indican que para el 71.9 % de las mujeres se cumplieron los derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad; sin embargo, el 28.1% afirmó haber experimentado discriminación o trato desigual por su embarazo. Además solo el 2 de cada 10 encuestadas afirmó conocer ampliamente sus derechos.

Los resultados evidencian que, pese a la existencia de leyes que protegen a las mujeres embarazadas, persisten actitudes, prácticas y entornos laborales hostiles hacia la maternidad y a las trabajadoras embarazadas.



Con el apoyo de:



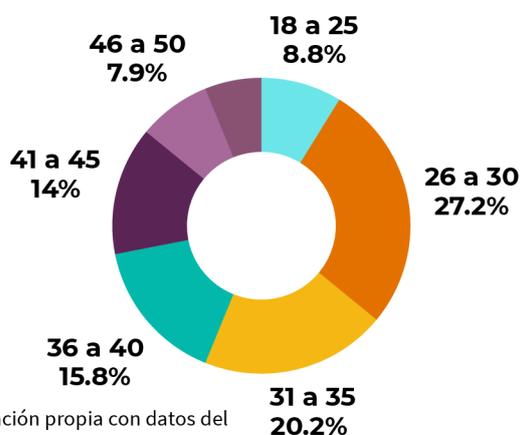
Metodología

El sondeo se realizó a través de un formulario en línea y de manera presencial a trabajadoras de distintos sectores en El Salvador, en junio 2025. La muestra estuvo compuesta por 200 mujeres, pero solo 114 de ellas cumplían con los criterios de haber estado laborando de manera remunerada y haber tenido un embarazo en los últimos cinco años. Los datos que se comparten a continuación responden a las 114 mujeres, quienes respondieron voluntariamente el instrumento y proporcionaron información sobre su experiencia laboral durante el embarazo, la licencia por maternidad y el periodo de lactancia.

El cuestionario incluyó preguntas cerradas con opciones múltiples y se agregaron dos preguntas abiertas, para conocer la experiencia de las trabajadoras. Si bien no se trata de una muestra representativa en los 14 departamentos, los resultados ofrecen una aproximación cualitativa y cuantitativa relevante sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

El sondeo contiene datos de 9 departamentos. La mayoría proviene del área metropolitana de San Salvador (66.9 % del total o 77 mujeres). También participaron de La Libertad (13), La Paz (7), Santa Ana (5), San Miguel (4), Ahuachapán (3), Cuscatlán, San Vicente (2 cada uno), y Chalatenango (1).

Gráfica 1. Distribución por grupo de edad



Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador

- El grupo de edad más representado es de 26 a 30 años con 31 respuestas (27.2%)
- La mayoría de participantes se concentra entre los 26 y 40 años, lo que representa 65.8% del total.

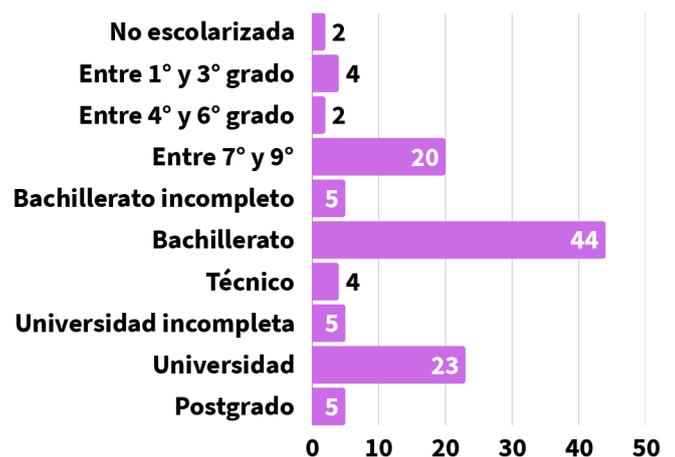


La mayor proporción de participantes pertenece a etapas laborales activas y reproductivas. Casi la mitad se encuentra entre 26 y 35 años (47%)

Nivel de escolaridad de las participantes

En cuanto al nivel educativo, predomina el bachillerato completo (44) y la universidad (23), aunque también se identificaron bajos niveles de escolaridad en una minoría (8 mujeres con primaria o sin escolaridad).

Gráfica 2. Distribución por rango de edad

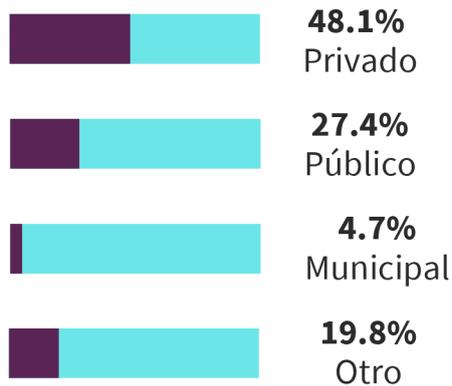


Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador

Es relevante que de las participantes, el 71 % (81 mujeres), tienen al menos bachillerato completo o educación superior, lo cual puede incidir en mayor conocimiento sobre derechos laborales y más oportunidades en el sector formal, donde existe mayor probabilidad de aplicar la normativa de protección de trabajadoras embarazadas.

Se observa mayor participación de mujeres con mayor nivel educativo al promedio nacional, lo cual puede estar vinculado al alto número de mujeres provenientes del Área Metropolitana de San Salvador, lo cual debe ser considerado en el análisis.

Sector de empleo



Las mujeres participantes provienen principalmente del sector privado (48.1%) y público (27.4%). Un 19.8% seleccionó “otro”, lo que podría reflejar empleos informales o independientes.

Esta variedad de sectores influye directamente en el grado de cumplimiento de derechos laborales y acceso a beneficios.

Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador

1. Acceso a derechos laborales durante el embarazo y maternidad

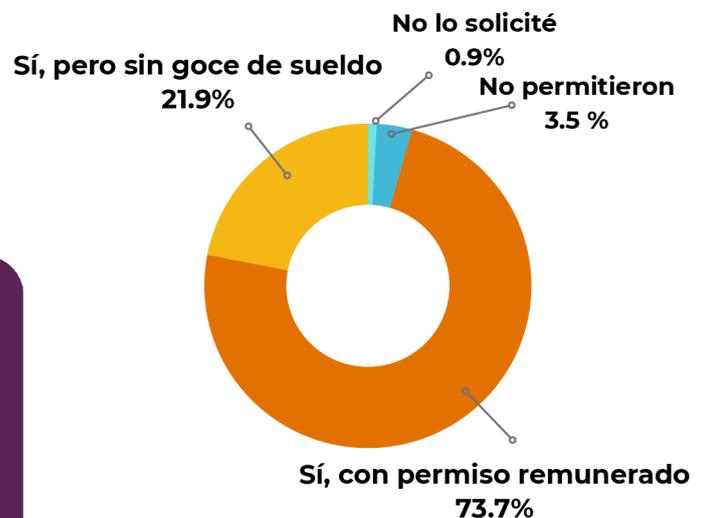


La mayoría de las mujeres el 73.7 % (84 de 114) reportaron haber recibido permiso remunerado para asistir a sus controles prenatales, lo cual indica un nivel de cumplimiento de la normativa laboral vigente en esta materia.

Situación preocupante:

El 21.9% (25 mujeres) asistieron a sus controles, pero aplicandoles descuentos o permisos sin goce de sueldo. Esto representa una afectación económica directa y podría disuadir a las mujeres para asistir a controles médicos.

Permisos para controles prenatales durante el embarazo



Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador

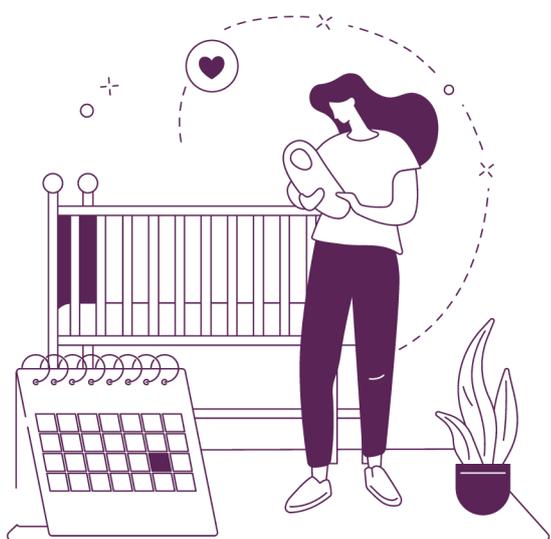
3.5% (4 mujeres) indicó que no se les permitió asistir a controles médicos, constituyendo una clara violación a sus derechos laborales y a la salud.



Aunque solo una mujer no solicitó el permiso, esto puede deberse a miedo a represalias, desinformación o precariedad en el vínculo laboral.

Este dato indica que aunque el derecho está presente en la normativa, su cumplimiento no es uniforme. El hecho de que una trabajadora tenga que optar por ausentarse sin remuneración podría generar barreras para el seguimiento médico oportuno.

Acceso a la licencia por maternidad según la ley



Solo el 72.8% (83) de las mujeres afirma haber recibido la licencia por maternidad completa, lo cual refleja que algunas entidades empleadoras incumplen con lo establecido en el Art. 309 del Código de Trabajo, que otorga 16 semanas (4 meses) de licencia con goce de sueldo.

Esta brecha evidencia la necesidad de mayor información y fiscalización del cumplimiento del derecho a licencia remunerada por maternidad

Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador

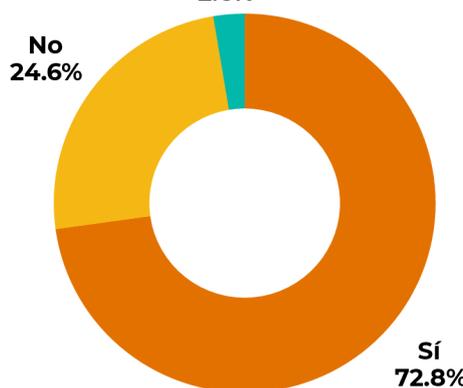
incumplimiento preocupante:

28 mujeres (24.6%) manifestaron que no recibieron la licencia completa, lo que representa una violación a la legislación laboral y una afectación directa a los derechos de las madres y sus futuros hijos e hijas.

Tres mujeres (2.6%) expresaron no saber qué les corresponde por ley, esta cifra revela una brecha en el acceso a información clara y confiable sobre los derechos laborales

Gráfica 4. Acceso a licencia por maternidad

No estoy segura de lo que corresponde por ley
2.6%



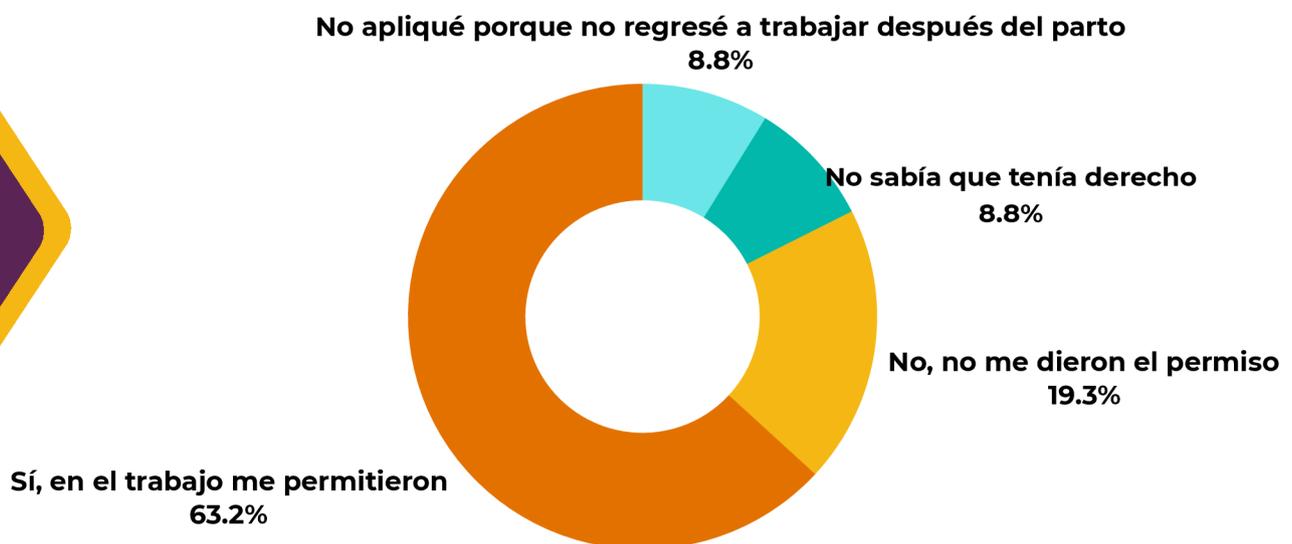
Ejercicio del derecho a permisos para lactancia materna



Casi una de cada cinco mujeres afirma que no se les permitió ejercer este derecho, lo cual constituye un incumplimiento legal y una afectación directa a la salud materno infantil.

Un 63% dijo haber ejercido el derecho a horarios especiales para lactancia tras su regreso al trabajo, pero un 19% no obtuvo el permiso y otro 8.8% no lo solicitó por desconocimiento o porque no regresó al empleo. Por tanto, más de un tercio de las participantes no ejerció este derecho por diversas razones, no lo conocía o les fue negado, señalando un déficit importante de cumplimiento. Existe un segmento importante de mujeres que ve truncado el ejercicio de este derecho, ya sea por barreras estructurales o falta de información. Las condiciones y tiempo de traslado también son determinantes para ello.

Gráfica 5. Ejercicio del derecho a permisos para lactancia materna



Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador

Artículo 312 del Código de Trabajo de El Salvador

“Durante el período de lactancia, la trabajadora tiene derecho a disponer de dos descansos de treinta minutos cada uno, o uno de una hora, dentro de su jornada laboral, para amamantar a su hijo o hija, sin reducción de salario.”

2. Conocimiento sobre derechos laborales

La mayoría 64.9 %(74) indicó que tiene **poco conocimiento** sobre sus derechos, lo cual podría explicar por qué en otras preguntas se reporta que:

- No solicitaron permisos prenatales o no sabían que tenían derecho.
- No sabían que existían horarios especiales para lactancia.
- No estaban seguras sobre el período de licencia por maternidad.

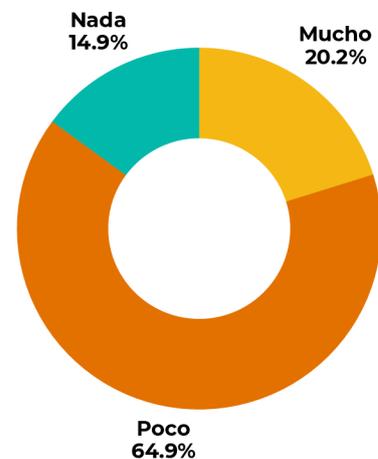
Otro grupo, conformado por 17 mujeres (14.9 % del total), manifestó no tener ningún conocimiento sobre sus derechos laborales durante el embarazo y la lactancia. Este grupo es particularmente vulnerable, ya que desconocer los derechos impide exigirlos y aumenta el riesgo de ser objeto de abusos laborales.

Solo 20.2% (23) dijo tener mucho conocimiento sobre sus derechos. Aunque representa una minoría, este grupo es clave para la promoción de derechos. Podría estar concentrado entre mujeres con mayor escolaridad o en empleos del sector público.



Sólo 2 de cada 10 mujeres indicó conocer ampliamente sus derechos laborales durante el embarazo y la lactancia.

Gráfica 6. Conocimiento sobre derechos laborales



Fuente: Elaboración propia con datos del sondeo Derechos laborales de trabajadoras embarazadas en El Salvador .

A considerar:

- Existe una desconexión entre la existencia legal de los derechos y el acceso efectivo a la información sobre ellos.
- El limitado conocimiento limita la capacidad de las mujeres para defenderse ante incumplimientos, y refuerza relaciones laborales desiguales, especialmente en sectores informales o precarios.

3. Vulneraciones y denuncias

Discriminación laboral por embarazo

El 71.9% reportó no haber sufrido discriminación, lo que puede interpretarse como un cumplimiento parcial ya en algunos contextos hay cumplimiento y respeto de derechos, pero en el 28 % de los casos no se cumplieron.

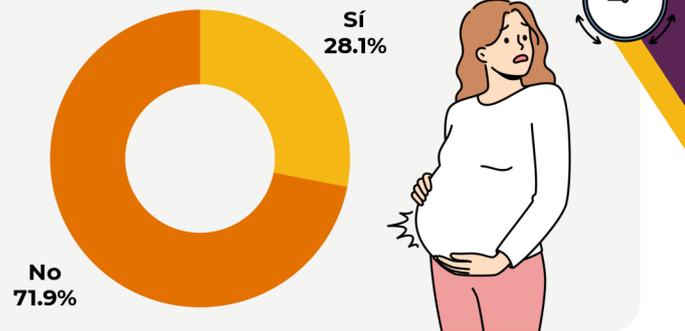


Casi 1 de cada 3 mujeres (28.1%) afirma haber experimentado discriminación o presión por su condición de embarazo.

Sin embargo, 32 mujeres (28.1%) afirmaron haber experimentado discriminación o trato desigual por su embarazo.

El dato anterior es alarmante y evidencia que, pese a la existencia de leyes que protegen a las mujeres embarazadas, persisten actitudes, prácticas y entornos laborales hostiles hacia la maternidad y a las trabajadoras embarazadas.

Gráfica 7. Discriminación laboral por embarazo

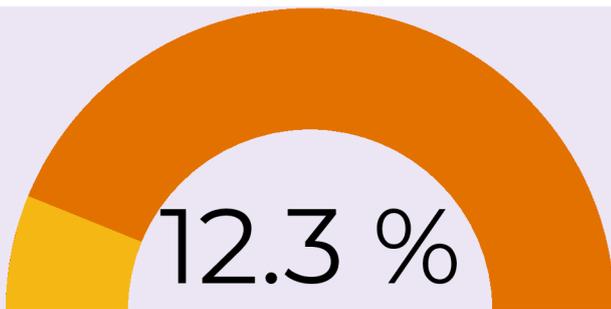


Despidos o sanciones durante el embarazo o lactancia

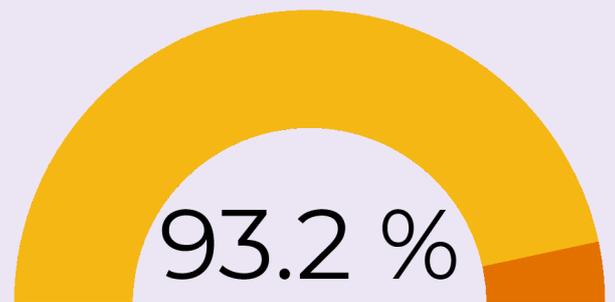
Aunque la mayoría no fue despedida ni sancionada 87.7% (100), 14 mujeres (12.3%) sí lo fueron, lo cual representa una vulneración directa a sus derechos protegidos por ley.

Denuncias por despido o sanción durante embarazo/lactancia

Pese a que al menos 14 mujeres dijeron haber sido despedidas o sancionadas estando embarazadas o en lactancia, la mayoría no denunció este hecho.



El 12.3% de las mujeres encuestadas reporta haber sido despedida o sancionada durante el embarazo o la lactancia, lo que evidencia una práctica contraria al marco legal vigente



Es grave que el 93% de las mujeres dijeron que nunca presentó ninguna denuncia formal, lo que podría evidenciar temor a represalias, desconocimiento, poca confianza en el proceso de denuncia o bajas expectativas de su utilidad.

Este resultado debe analizarse en relación con:

- Las 32 mujeres que dijeron haber sentido discriminación.
- Las que no regresaron a trabajar tras el parto.
- Las que no accedieron a licencia completa.

Solo 6 mujeres (5.8%) dijeron que “siempre” han denunciado en esos casos. Este dato refleja una enorme brecha entre la existencia del derecho y su exigibilidad práctica.

Lo anterior podría estar indicando:

- Desconfianza en las instituciones.
- Falta de información sobre los canales de denuncia.
- Percepción de que “no vale la pena” denunciar, por procesos largos o poco efectivos.

4. Testimonios de mujeres trabajadoras sobre su experiencia laboral durante el embarazo y la lactancia

A continuación, se comparten algunos testimonios de las mujeres que participaron en el sondeo. Las voces reflejan vivencias reales que son reflejo de vulneraciones en el cumplimiento de los derechos laborales durante el embarazo y la maternidad.

Hostilidad al solicitar permisos: Se percibe un ambiente laboral poco receptivo a las necesidades de las trabajadoras embarazadas:

“Había molestia a la hora de solicitar permisos”.

- ***“Para poder otorgarme permisos para controles o consultas médicas, primero me hacían mala cara y luego me lo daban. Al año que el niño nació, me despidieron junto con otras madres, sospecho que era por estos permisos. Nunca denuncié.”***
- ***“Costó que me dieran permiso (para controles médicos), al final accedieron a dármele, pero sin pagar el séptimo día. La licencia tampoco me la querían dar, me la dieron obligados, hasta que los denuncié.”***



2. Riesgos laborales y negligencia institucional: Se revela condiciones laborales de alto riesgo, sin protección ni medidas de prevención adecuadas, lo que derivó en consecuencias graves para la salud y la vida.

- ***“Yo estuve embarazada durante el período de pandemia, al estar expuesta a químicos por ser ordenanza en mi trabajo, perdí a mi bebé y he sabido que varias de mis compañeras que también salieron embarazadas perdieron sus bebés por la misma causa y el jefe no hizo nada.”***

3. Aislamiento por pandemia sin enfoque humano: Las medidas de aislamiento, aunque preventivas, se aplicaron sin perspectiva de derechos ni contención emocional.

- ***“Durante mi embarazo, por estar en pandemia, a las mujeres embarazadas a cada rato nos hacían pruebas y luego nos mandaban a albergues para evitar que nos contagiáramos. También nos aislaron de nuestra familia y yo tenía otros hijos”.***

4. Penalización por maternidad: Estos testimonios refuerzan la necesidad de fortalecer la capacitación y conocimientos de las trabajadoras, además de mejorar los mecanismos de protección para garantizar condiciones de trabajo justas, dignas y respetuosas de sus derechos humanos.

- ***“No sentí haber sido discriminada en mi anterior trabajo, sin embargo, después de dar a luz me despidieron.”***
- ***“No me dieron incremento de salario por haber estado en casa, mientras estaba embarazada. Dijeron que yo les debía dinero, pero yo desde casa trabajaba igual”.***

Conclusiones



- Los resultados del sondeo muestran que, si bien el 71.9 % de las mujeres encuestadas afirmó haber accedido a derechos clave como los permisos prenatales y la licencia remunerada por maternidad, al menos el 29 % enfrentó vulneraciones en estos derechos, lo que evidencia que persisten brechas significativas en su cumplimiento efectivo. Esto evidencia que sigue habiendo grupos significativos de trabajadoras que se ven excluidas total o parcialmente de estas garantías.
- El bajo nivel de conocimiento sobre derechos laborales debilita la capacidad de las mujeres para exigir su cumplimiento.
- La persistencia de la discriminación por embarazo y la escasa denuncia de despidos o sanciones refuerza la idea de que existen entornos laborales donde predomina la violencia y la desprotección institucional, especialmente en empresas de seguridad, de limpieza, cadenas farmacéuticas, sectores informales o precarios. Prácticas como la negación de la licencia por maternidad o la solicitud de pruebas de embarazo para acceder a un empleo deben considerarse inaceptables y ser erradicadas.

Recomendaciones



- Implementar programas de formación para mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales, utilizando canales accesibles y con enfoque comunitario.



- Establecer mecanismos de denuncia laborales que sean seguros, confidenciales, eficaces y con respaldo legal, garantizando que las denunciantes cuenten con protección contra posibles represalias.



- Fortalecer las inspecciones laborales con enfoque de género, especialmente en sectores donde las denuncias son más frecuentes o las trabajadoras presentan mayores dificultades para acercarse a las instituciones del Estado.



- Exigir a empleadores públicos y privados procesos y prácticas que garanticen el cumplimiento de los derechos de maternidad y lactancia. Dando cumplimiento a los horarios de lactancia considerando las condiciones particulares de las trabajadoras, además estableciendo salas cunas de acuerdo a la Ley Crecer Juntos.



- Promover acciones dirigidas a personas empleadoras para erradicar prácticas discriminatorias contra las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, sensibilizando sobre sus obligaciones legales y el impacto de la maternidad en el mundo laboral.