

T
344.01
C 346 t
1977
F.J. & C.S.

Ej. 3

090026

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

*“El Trabajo de las Mujeres en la Legislación
Comparada Centroamericana”*

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ

PARA OPTAR AL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1977



SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES CENTRALES:

CONSEJO DE ADMINISTRACION PROVISIONAL DE
LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

DR. FRANCISCO VEGA GOMEZ h.

SECRETARIO:

DR. EDMUNDO JOSE ADALBERTO AYALA MORENO.

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS CIVILES, PENALES Y
MERCANTILES.

PRESIDENTE: Dr. Arturo Argumedo h.
1er. Vocal: Dr. Jorge Eduardo Tenorio.
2do. Vocal: Dr. Oscar Mauricio Carranza.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LEYES
ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE: Dr. Francisco Arrieta Gallegos.
1er. Vocal: Dr. Juan Portillo Hidalgo.
2do. Vocal: Dr. Mauricio Roberto Calderón.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION
Y LEGISLACION LABORAL.

PRESIDENTE: Dr. Carlos Rodríguez.
1er. Vocal: Dr. Luis Alfonso Salazar.
2do. Vocal: Dr. Mario Samayoa.

ASESOR DE TESIS:

DR. CARLOS FERRUFINO.

TRIBUNAL CALIFICADOR TESIS:

PRESIDENTE: Dr. Mario Samayoa.
1er. Vocal: Dr. Carlos Rodolfo Meyer.
2do. Vocal: Lic. Jenny Flores de Coto.

DEDICO ESTA TESIS:

A MIS PADRES:

Fernando Maximino Castaneda.
Otilia Vega de Castaneda.

A MI ESPOSO:

GERMAN ARNOLDO ALVAREZ CACERES.

A MIS HIJOS:

Rafael Arnoldo Alvarez Castaneda.
Mirna Carolina Alvarez Castaneda.

A MIS HERMANOS

Y DEMAS FAMILIA.

I N D I C E

	<u>Páginas</u>
INTRODUCCION,.....	1 a 2
CAPITULO I.- 1.-Importancia del estudio de las instituciones del Derecho a través del Derecho Comparado. 2.-Fines del estudio de las instituciones del Derecho Laboral a través del Derecho Comparado. 3.-Antecedentes de Unificación de la legislación laboral en Centro América,.....	3 a 24
CAPITULO II.- 1.-Relaciones entre el Derecho Laboral y el Derecho Constitucional. 2.-Evolución del Derecho del Trabajo de las mujeres a través de la historia mundial, centroamericana y salvadoreña. 3.-El trabajo de las mujeres en las Constituciones de Centro América,.....	25 a 42
CAPITULO III.- "TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL DERECHO COMPARADO CENTROAMERICANO". 1.-Descanso Pre y Post-natal. Estabilidad. Prestaciones. 2.-Jornada de Trabajo. 3.-Trabajo en labores peligrosas e insalubres,.....	43 a 74
CAPITULO IV. "CONCLUSIONES",.....	71 a 77

INTRODUCCION

Es fácil señalar la importancia que tiene el Derecho - Extranjero para diversas finalidades, sean éstas de orden - científico, legal, legislativo, etc. Pero es mucho mayor la importancia cuando se hace uso del método comparativo en el estudio de los diferentes derechos, en relación al nuestro, ya que la comparación es la única que puede inducirnos a emitir un juicio calificativo más exacto del derecho positivo salvadoreño.

No es esa únicamente la importancia, puesto que hay - múltiples finalidades, pero sí es una de las de mayor eficacia práctica.

Trataremos de comparar todo lo referente a la legislación dedicada a la mujer en el Derecho del Trabajo, dentro del ámbito centroamericano, considerando que últimamente se ha concretado y afirmado nuestro fervor centroamericanista y el deseo de integración de los pueblos del área, debemos alimentar ese ideal con estudios que lo mantengan con vida.

Hablaremos de la trascendencia que tiene conocer las regulaciones sobre los derechos de la mujer en países que están en igualdad de idiosincracia, origen, religión, etc.

La mujer centroamericana, al igual que en muchas otras partes del mundo occidental, ha tomado el puesto que le - corresponde en el panorama socio-político en las cinco parcelas del Istmo. Seis parcelas, si consideramos a Panamá dentro del área.

En vista de esta toma de conciencia por parte del sexo femenino que ha habido y sigue en marcha la emisión de leyes que dan a la mujer un papel cada día más preponderante en esta parte del continente.

Ahora la mujer ocupa cargos de primerísima responsabilidad en el Gobierno de los países, en las municipalidades, en la industria, comercio artes y profesiones. Por ello la nueva legislación -considerada audaz en los cenáculos conservadores- concede derechos y privilegios a las mujeres, que hace poco eran imaginados.

CAPITULO I

CONTENIDO: 1)-Importancia del estudio de las instituciones del Derecho a través del Derecho Comparado. 2)- Fines del estudio de las instituciones del Derecho Laboral a través del Derecho Comparado. 3)-Antecedentes de Unificación de la legislación laboral en Centro América.

1)-IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO A TRAVES DEL DERECHO COMPARADO.

Enmarcar la importancia del estudio de las instituciones del Derecho a través del Derecho Comparado, implica hacer un examen de todas las ramas del Derecho para valorar los resultados que pueden obtenerse si se aplica en aquellas especialidades, el método comparativo de estudio de investigación; en consecuencia tendríamos que hacernos la pregunta ¿Cuáles son los derechos comparables?. Teóricamente todos los derechos pueden ser objeto de comparación, pero ya Lambert, a principios del presente siglo, proponía se circunscribiera la comparación a sistemas jurídicos semejantes, correspondiendo a pueblos de un mismo nivel de civilización. Esta idea de comparar sistemas que pertenezcan al mismo grado de cultura y que tengan una analogía de ambiente es la tendencia que parece imponerse, y se ha dicho que "ha sido reconocido en los últimos años para evitar una difusión inútil de esfuerzos, el estudio comparativo del Derecho debe encontrarse sobre un número limitado de legislaciones comparables, y por lo común está rechazada la hipótesis estéril del positivismo y se exige una base

ideal corroborada por comparación científica para unir diversos sistemas legales que dividen el mundo civilizado.(1)

En algunas ramas del Derecho la comparación proporciona resultados que son útiles, principalmente a los teóricos y a los hombres de ciencia, como por ejemplo si se aplica a la de la Filosofía del Derecho y al de la Historia del Derecho. En otras ramas su utilidad parece ser estrictamente práctica, como en el caso del estudio comparado del Derecho Mercantil. Entre ambos extremos hay varias zonas - de investigación, algunas de las cuales caen dentro del ámbito del legislador o del reformador legislativo, mientras que otros se encuentran en el campo de las relaciones internacionales.

La comparación es un instrumento de investigación que es flexible y aplicable a cualquier tipo de problema que se desea investigar; no obstante, es absolutamente necesario saber qué fines pueden alcanzarse por medio de la comparación.

Para ver la importancia del Derecho Comparado, también tenemos que distinguir entre el Derecho Nacional y el Derecho Extranjero.

En cada nación hay un conjunto de normas que componen lo que se llama Legislación Nacional, lo cual está integrado por el compendio de leyes que regulan la actividad del Estado, las relaciones de éste con los particulares, las relaciones entre estos últimos, etc.; por ejemplo: nuestro Código de Trabajo, nuestro Código Penal, son legislación -

(1) FELIPE DE SOLA CÁÑIZALES. "Nociones y Aplicaciones del Derecho Comparado. Págs.106-107.

nacional, para nosotros los salvadoreños.

Al hablar de nuestro Derecho, podemos hacerlo en relación al de otros pueblos, pues cada Estado como nación jurídicamente constituida, tiene su cuerpo de leyes que forman lo que es su Derecho Nacional. Este Derecho Nacional de otros países viene a ser el Derecho Extranjero - nuestro, como el Nacional nuestro, extranjero para ellos. Por lo que, en virtud de lo anterior podemos definir el Derecho Extranjero, como el conjunto de normas jurídico-positivas, que tienen plena vigencia en un Estado determinado que no sea el nuestro.

Esta importancia del Derecho Comparado puede ser ocasionada por diversas razones, pues puede sernos útil el conocimiento del Derecho Extranjero, por motivos de índole social, financiera, etc., debido a que las diferentes ramas del Derecho van ocupando un gran plano internacional, por ejemplo: la Organización Internacional del Trabajo. La importancia del estudio del Derecho Comparado es múltiple, podemos citar como el caso más simple el del interés por conocer el Derecho Extranjero.

Cada día son más frecuentes las relaciones comerciales en el plano internacional, por lo que se hace necesario ir modificando la legislación nacional para evitar mayores complicaciones cuando se efectúan esos tipos de transacción. Para el caso, en el campo laboral, cuando un salvadoreño es contratado por una compañía norteamericana para prestar servicios en un tercer país, teniendo que estar sometido dicho salvadoreño a un derecho extranjero.

Ya sea por una causa u otra, a estas personas que se ven sometidas por diversas circunstancias a leyes extranjeras, les interesa sobremanera enterarse de dichas leyes, para conocer sus facultades, obligaciones, objeto y todos los demás efectos de su situación jurídica concreta, cuando se está en el extranjero.

El Derecho Comparado, según opinión de varios autores, por ejemplo la del comparatista René David "es de una gran importancia para el internacionalista, pues en el Derecho Internacional ya sea Público o Privado pueden presentarse diferentes problemas los cuales tienen que ser resueltos, ya sea por los jueces internacionales, por los Tribunales Arbitrales Mixtos, o por un Juez Nacional cuando se ve llamado a conocer de un litigio donde no cabe la aplicación del Derecho Nacional, sino que es planteado exclusivamente entre Derechos extranjeros".(1)

2)-FINES DEL ESTUDIO DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL A TRAVES DEL DERECHO COMPARADO.

El Derecho del Trabajo es uno de los sectores donde el proceso comparativo de investigación ha sido más utilizado en los países de civilización occidental; los problemas que se han planteado en esta materia son muy similares, y esto ha originado un movimiento de tipo internacional para suprimir determinadas injusticias que se han considerado fruto del desarrollo de la moderna vida industrial. En 1900 se -

(1) RENE DAVID. "Derecho Civil Comparado". Madrid-España. Editorial Revista de Derecho Privado.1953.Págs.103-111.

fundó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo y en 1905 y 1906 se celebraron en Berna dos conferencias internacionales en las que se planearon convenios para la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y el uso de fósforo blanco en la fabricación de cerillos. El movimiento así iniciado recibió un gran impulso con la fundación de una Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra - en 1929. Desde entonces ha sido llevada a cabo una gran cantidad de investigaciones sobre Derecho Laboral, principalmente por el organismo de Ginebra, pero también por Departamentos gubernamentales y organizaciones privadas de distintos países. La necesidad y utilidad de tales trabajos se apoyan en dos consideraciones: en primer lugar un país no puede dejar de beneficiarse por la experiencia adquirida en otros, al enfrentarse con idénticos problemas laborales; en segundo lugar es preciso que, en la esfera internacional, se alcance un mismo nivel por un mayor número posible de legislaciones; de otro modo, los países más avanzados sufrirían los inconvenientes de la competencia - en el comercio internacional.

La investigación en este campo, es por lo general, de naturaleza práctica y, por esto, atrae más al legislador - o al reformador legislativo que al jurista-teórico. Pero ya que el Derecho del Trabajo, como toda legislación, debe entroncarse con la estructura general de un sistema jurídico determinado, el proceso de comparación, aplicado en esta - especialidad puede ofrecer productos secundarios o indirectos de valor considerable para los que persiguen la inves-

tigación sobre otros campos. Por esto, un examen de la recopilación anual de la jurisprudencia laboral editada por la Oficina Internacional del Trabajo, puede revelar ocasionalmente mejoras jurídicas de interés, no solamente para los que se dedican al Derecho del Trabajo, sino también para los investigadores en otros sectores. (1)

Tanto los fines como el interés del Derecho Comparado son múltiples, puesto que puede emplearse con fines diversos ya sean éstos de orden práctico o de orden científico.

Por la diversidad de fines, y en consecuencia de interés, y asimismo por la complejidad de los estudios en atención a que hay que trabajar con diversos sistemas, es que llega a ser el estudio del Derecho Comparado de gran importancia. No solamente la diversidad de instituciones jurídicas a través del tiempo y la distancia, es la que nos señala la importancia de nuestro estudio, sino que este fenómeno está combinado con los cambios constantes que se van sucediendo en todo el Universo; ya sean políticos, sociales, culturales, religiosos, etc.

En algunas de las finalidades más relevantes del Derecho Comparado, tenemos:

- a) Mejor conocimiento del Derecho Nacional;
- b) Perfeccionamiento de la Legislación Nacional;
- c) Soluciones a problemas nacionales;
- d) Unificación Legislativa.

(1) H.G.GUTTERIDGE. "El Derecho Comparado". Págs.56-57.

a) MEJOR CONOCIMIENTO DEL DERECHO NACIONAL.

El Derecho Nacional se conoce y comprende mejor a base del Derecho Comparado. Muchas disposiciones legales de un país tienen su fuente en las de otros países o han inspirado las de países extranjeros. En ambos casos las disposiciones reglamentarias, las sentencias de los Tribunales y las opiniones de la doctrina del país extranjero permiten comprender mejor la solución jurídica nacional y aplicar - con oportunidad y eficacia soluciones extranjeras a situaciones nacionales idénticas a las extranjeras.

Es evidente que conociendo otros derechos podemos llegar a conocer mejor el nuestro. Si solamente nos concretamos a conocer nuestro Derecho, ese Derecho nunca llegaría a progresos inmediatos o a cambios radicales.

El jurista que solamente conoce su derecho, llega a aceptar como infalible casi en su totalidad, cosa que no sucede cuando se conoce el Derecho Extranjero, pues así - llega a conocer aún más las deficiencias, tendencias y estructuras del nuestro. El estudio de los diversos derechos nos aclara la posición de nuestra legislación, dentro de - la realidad jurídica del mundo.

Por medio del Derecho Comparado podemos conocer con mayor claridad la estructura de nuestro derecho, o sea la disposición, la organización, la redacción, así por ejemplo, para conocer la estructura de nuestro Código Civil, - tenemos que remitirnos al Código Civil Francés y de éste - al Plan Clásico Romano. Por medio del Derecho Comparado en

contramos que nuestro Código Civil tiene gran semejanza con el Código Civil Chileno, pero esa semejanza es debida a que ambos están estructurados bajo el plan francés.

b) PERFECCIONAMIENTO DE LA LEGISLACION NACIONAL.

Es práctica acostumbrada y que remonta a tiempos muy antiguos la de tener en cuenta antecedentes extranjeros - cuando se trata de elaborar una ley nacional. Pero esta - práctica cuando se limita a copiar textos extranjeros, produce resultados con frecuencia muy poco felices. Muchas - veces se ha imitado una disposición o un conjunto de disposiciones únicamente porque se habían promulgado en un - país extranjero importante o porque quienes elaboraron la ley extranjera eran unos juristas eminentes. Después resulta que aquella ley extranjera importada no produce los efectos deseados. Sin embargo, si antes de elaborar leyes se hicieran verdaderos estudios de Derecho Comparado, los resultados serían generalmente positivos. Porque el Derecho Comparado no es simple copia o adaptación de un texto extranjero, sino el examen previo de las causas que lo motivaron, el medio social en que se aplica, su éxito o fracaso en la práctica y los motivos del éxito o del fracaso. Y entonces, comparando todas estas circunstancias con las del país propio, se puede saber si una ley extranjera debe o no ser imitada. (1)

(1) FELIPE DE SOLA CANIZALES. Obra citada. Págs.111-112.

Si por medio de los estudios del Derecho Comparado - llegamos a conocer mucho más las tendencias, fisonomía, soluciones, estructuras, etc., de nuestro Derecho, es evidente que nos facilita conocer las deficiencias, errores y lagunas del mismo, las que debemos tratar de salvar, pues no tendría ningún valor práctico el estudio del Derecho Comparado, si no se le da una aplicación efectiva en nuestra - legislación.

c) SOLUCIONES A PROBLEMAS NACIONALES.

Esta finalidad del Derecho Comparado, guarda estrecha relación con la anterior, por constituir las dos una ayuda decisiva al Derecho Nacional, pero difieren en que mientras aquél es el perfeccionamiento del Derecho ya existente, ésta es la fuente del nuevo, o sea que en una finalidad se - habla de perfeccionamiento y en la otra de creación.

Lo anterior no quiere decir que se deben copiar las leyes de los otros países sin importarnos si esas leyes se adaptarán a nuestro país, sino que debe tomarse la ley a- jena y nuestro propio conocimiento para luego en base a - ello dar la solución más adecuada a nuestros problemas. Como dice Niboyet, que el comparatista no es un impartidor de normas extranjeras, sino el creador de su derecho en - base al conocimiento de aquéllas.(1)

Es verdad que tenemos que hacer un estudio detenido sobre el contenido, naturaleza, objetivos, alcances, etc.,

(1) RENE DAVID. Obra citada. Pág.130.

de las leyes extranjeras y relacionarlas íntimamente con nuestro punto de vista. Todo en consideración con nuestra idiosincracia, con nuestras exigencias sociales o morales e incluso políticas, para poder solucionar problemas aún no resueltos por leyes anteriores. Debemos aceptar, asimismo, que vamos a colocarnos en el plano de juristas, para así, adoptar parcialmente una institución jurídica extranjera adaptándola a nuestra realidad o en caso dado adoptarla completamente si se considera adecuada a nuestras especiales condiciones.

d) UNIFICACION LEGISLATIVA.

Este objetivo del Derecho Comparado es el que ha motivado mayor discusión entre los comparatistas, pues unos consideran de que es conveniente la unificación legislativa.

Se aduce que la unificación es nociva porque la diversidad de leyes constituye riqueza cultural, y que se estaría destruyendo ésta si se unifican los diferentes derechos existentes en los diferentes países. René David, nos dice sobre el particular que "la unificación además no es una solución deseable, en ciertos casos, ni posible; supone una comunidad técnica entre los derechos que se quieren unificar, que bien puede faltar y en tales casos todo lo que se puede pretender lograr es una cierta armonización de los mismos!"(1)

(1) RENE DAVID. Obra citada. Pág. 171.

Es un problema la unificación de la legislación si - tomamos en cuenta una serie de razones ya sean culturales, sociológicas, políticas, etc., habrá disposiciones que só lo son aplicables a un determinado pueblo; pero en una región con unidad de origen, unidad de raza, plenamente identificados sus pobladores en sus costumbres, usos, religión, inclusive con identificación de sistemas políticos, recursos económicos y tendencias políticas, es indudable que la unificación legislativa, no llega a ser un hecho únicamente deseable sino necesario.

Los países centroamericanos están íntimamente ligados por su posición geográfica, por su nivel de vida, identidad de raza, antecedentes históricos, etc., en fin, en vez de dar la apariencia de varios países, presenta la conformación de uno solo. Aún más, nuestras legislaciones están basadas casi en su totalidad en la misma fuente; por lo que, como lo hemos dicho anteriormente, la unificación legislativa no llega a ser un hecho únicamente deseable e indiscutible, sino necesario.

3)-ANTECEDENTES DE UNIFICACION DE LA LEGISLACION LABORAL EN CENTRO AMERICA.

El empeño de integración centroamericana, ha tenido - en su inicio un aspecto totalmente económico, que ha despertado el espíritu unificador desde otros aspectos como lo son: el social, el político, cultural y el jurídico.

La integración centroamericana hasta ahora, no ha te-

nido aplicación efectiva más que en los campos económico y hacendario, como lo demuestran el Mercado Común Centroamericano y la Unión Aduanera entre sus territorios.

Como hemos dicho anteriormente la integración centroamericana se ha dado en forma efectiva en el campo económico; pero también tenemos antecedentes en el campo laboral. Por ejemplo: "La Constitución Política de los Estados Unidos de Centro América de 9 de Septiembre de 1921 dedicaba su título al "Trabajo y la Cooperación Social" en el cual se llegaba a reconocer hasta el derecho de huelga. Dicha carta es el antecedente positivo más remoto de los esfuerzos que se han hecho para unificar la legislación laboral en el área. Como ya sabemos esta Constitución tuvo una exigua existencia y no fué posible desarrollar sus disposiciones de naturaleza social en la legislación secundaria.

Con posterioridad a esta Constitución casi todos los antecedentes encaminados a conseguir la unidad de las leyes laborales centroamericanas son meras declaraciones, estudios o recomendaciones, cuyos efectos aún no se hacen notar. El esfuerzo realizado no es consecuente con la magnitud del problema ni con la urgencia que existe de alcanzar la meta que su resolución supone. Es curioso el hecho de que la aproximación que se ha logrado hasta ahora en este tipo de legislación no se debe a un proceso que haya nacido y se desarrolle en el área, al amparo de los órganos de la integración, sino que las causas son un tanto indirectas.

tas y provienen de fuera del Istmo. Así, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales ha ejercido un papel unificador muy importante. La inspiración que se ha tomado de la legislación social extranjera, particularmente mexicana, ha sido otro factor aproximativo. Finalmente los acuerdos internacionales, en especial los relacionados con la O.I.T. ha contribuido a que la legislación aludida tenga similitud en varias instituciones".(1)

Dentro de este criterio de integración, bajo el patrocinio de la Organización de los Estados Centroamericanos, del 20 al 23 de Abril de 1964 se celebró en San Salvador la Primera Reunión de Ministros de Trabajo y Previsión Social de Centro América, con la intención de establecer normas mínimas comunes en la legislación centroamericana, para garantizar a los trabajadores del Istmo cierto grado de bienestar social, con el ánimo de unificar, sobre esas bases, las leyes laborales y de Previsión, que impulsan el desarrollo social de nuestros países paralelamente al desarrollo económico y que son su indispensable complemento.

Entre otras resoluciones de importancia se acordó crear el Consejo de Trabajo y Previsión Social integrado por los Ministros de Trabajo o sus representantes, del que forman parte también los Gerentes o Directores Generales de los Seguros Sociales, Consejo que se espera forme parte de la Organización de los Estados Centroamericanos como órgano sub

(1) JOSE ALBINO TINETTI. Tesis Doctoral "Las Instituciones del Derecho Laboral en las constituciones de Centroamérica. Pág.72.

sidiario. Organos técnicos de dicho Consejo para el estudio e investigación de los problemas laborales y de Seguridad Social de los Estados Miembros, los constituyen dos comisiones Técnicas Regionales que también se crearon: una encargada de los asuntos laborales, y otra, de Seguridad Social. Tuvieron su primera reunión el 29 de Junio de 1964, también en San Salvador, y fueron integradas, la de Asuntos Laborales por Delegados Técnicos de los Ministerios de Trabajo, y la de Asuntos de Seguridad Social, por expertos de las correspondientes instituciones.(1)

Existe también otro antecedente, y es la Convención Centroamericana para Unificar las leyes protectoras de los Obreros y Trabajadores, que suscribieron los planipotenciarios de los cinco países de Centro América en la conferencia celebrada en Washington en 1923.

Los Estados Centroamericanos le dieron aprobación en las siguientes fechas:

Guatemala, el 14 de Mayo de 1925.

El Salvador, el 15 de Julio de 1924.

Honduras, el 15 de Abril de 1925.

Nicaragua, el 24 de Julio de 1924, y

Costa Rica, el 10 de Diciembre de 1924.

El Salvador lo aceptó únicamente como recomendación.

El mérito de esta convención estriba en que constituye uno de los primeros esfuerzos tendientes a unificar la

(1) J.A.TIJERINO MEDRANO. "Antecedentes de Unificación Laboral en Centro América".
Revista Conservadora del Pensamiento Centroamericano.
Págs.42-44.

legislación del Istmo en su materia que en aquella época se encontraba en precarias condiciones; considerando que es de importancia conocer el contenido de esa Convención, aunque en nuestros tiempos se encuentre superado totalmente el Derecho del Trabajo en esos aspectos, se transcribe su contenido.

"CONVENCION CENTROAMERICANA PARA UNIFICAR LAS LEYES PROTECTORAS DE OBREROS Y TRABAJADORES".

Los Gobiernos de la República de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, deseando mejorar la condición de los obreros y trabajadores han convenido en celebrar una convención para unificar las leyes protectoras de ellos, y al efecto, han nombrado Delegados, a saber:

Guatemala, a los excelentísimos señores Don Francisco Sánchez Latour y Licenciado Don Marcial Prem;

El Salvador, a los excelentísimos señores Don Francisco Martínez Suárez y Doctor Don J. Gustavo Guerrero;

Honduras, a los excelentísimos señores Doctor Don Alberto Uclés, Doctor Don Salvador Córdova y Don Raúl Toledo López;

Nicaragua, a los excelentísimos señores General Don Emiliano Chamorro, Don Adolfo Cárdenas y Doctor Don Máximo H. Zepeda; y

Costa Rica, a los excelentísimos señores licenciados Don Alfredo González Flores y Don J. Rafael Oneamuno.

En virtud de la invitación hecha al Gobierno de los -

Estados Unidos de América por los Gobiernos de las cinco Repúblicas de Centro América, estuvieron presentes en las delegaciones de la Conferencia, como Delegados del Gobierno de los Estados Unidos de América, los Honorables señores: Charles E. Hughes, Secretario de Estado en los Estados Unidos de América, y Summer Welles, Enviado Extraordinario y Ministro Plenipotenciario.

Después de comunicarse sus respectivos plenos poderes, que fueron hallados en buena y debida forma, los Delegados de los cinco Estados de la América Central, reunidos en conferencia sobre Asuntos Centroamericanos en Washington, han convenido en llevar a efecto el propósito indicado de la manera siguiente:

ARTICULO I.

Seis meses después de que la presente Convención entre en vigor quedará prohibido en los países contratantes, si ya no lo estuviere, y sin necesidad de nueva legislación sobre la materia:

1.- El apremio corporal directo o indirecto para obligar a trabajo determinado. Se exceptúan los casos de guerra o alteración del orden público y los de terremoto, incendio o cualesquiera otros accidentes o peligros que requieran la cooperación urgente de los ciudadanos para salvar vidas o evitar otros males graves;

2.- El apremio corporal directo o indirecto para hacer cumplir contratos de trabajo o exigir el pago de adelantos a trabajadores u obreros;

3.- Emplear en cualquier trabajo durante las horas de clase a niños de cualquier sexo, menores de quince años, que no hubie

sen terminado los cursos de instrucción primaria que las leyes de cada país declaren obligatorios;

4.- Emplear en talleres o establecimientos industriales a niños de cualquier sexo menores de doce años. Se exceptúan el trabajo en las escuelas de artes y oficios;

5.- Hacer trabajar entre las siete de la noche y las cinco de la mañana a mujeres de cualquier edad y a varones de quince años. Las leyes podrán establecer, en cuanto a las mujeres mayores de quince años, excepciones relativas a ocupaciones propias de su sexo que por su naturaleza obligan al trabajo nocturno, especificando tales excepciones;

6.- Vender o distribuir bebidas alcohólicas en días de elecciones y en los días precedentes y los días domingos y días festivos;

7.- Vender en establecimientos de comercio los domingos. Se exceptúan la venta de medicinas y la de artículos alimenticios;

8.- Trabajar en día domingo en fábricas o talleres que no sean los de barbería y peluquería. Se exceptúan:

a) Los trabajadores de panaderos y otros relativos a la alimentación y que por su naturaleza no puedan ser aplazados;

b) Los trabajos que por cualquier causa accidental fueren urgentes para evitar un daño;

c) Los trabajos necesarios para que no se interrumpan los servicios públicos tales como ferrocarriles y otros, transportes, luz, agua, etc.

La ley podrá establecer, asimismo, excepciones en favor de industrias determinadas que por su naturaleza requieran tra

bajo continuo, pero con las restricciones que se establecen en el Artículo II;

9.- Contratar individual o colectivamente con grupos de obreros o trabajadores de uno de los países signatarios de esta Convención para emplearlos en otro país sea o no de los signatarios, sin que preceda un arreglo entre ambos países que determine las condiciones en que han de encontrarse tales obreros o trabajadores. La Ley de cada país reglamentará este principio, y mientras no se dicte la reglamentación respectiva, se entenderá que es condición indispensable que se garanticen a cada obrero o trabajador los gastos de regreso a su propio país.

ARTICULO II.

Dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha en que la presente Convención entre en vigor, cada uno de los países contratantes dictará las leyes que juzgue convenientes para asegurar a los empleados, obreros y trabajadores un día de descanso semanal, en los casos en que no queda prohibido por el artículo anterior el trabajo los domingos.

Si se establecieren las excepciones en favor de industrias que por su naturaleza requieren trabajo continuo, entonces la reglamentación a que este artículo se refiere deberá incluirse en la Ley que establece la excepción.

ARTICULO III.

La violación de las prohibiciones contenidas en el Artículo I, serán castigadas en cada uno de los países contratantes con la pena que su propia legislación establezca.

ARTICULO IV.

Dentro de diez y ocho meses después que esta Convención - entre en vigor, cada una de las Repúblicas contratantes dictará leyes para los fines siguientes:

1) Establecer el seguro obligatorio con primas pagadas - por patronos y obreros o trabajadores o solo por patronos, o de cualquier otro modo garantizar a los obreros y trabajadores y a sus familias, los medios para subvenir a sus necesidades en los casos siguientes:

a) Maternidad desde cuatro semanas antes hasta seis semanas después con tal que la madre se abstenga de trabajos que puedan dañar su salud o la del niño;

b) Enfermedad o inhabilidad permanente o accidental para el trabajo que no quede comprendida en lo dispuesto en el párrafo II de este artículo.

2) Establecer un sistema de seguro de vida para los trabajadores y obreros que se encontraren en una de estas condiciones:

a) Ser hombre casado o mujer casada si el marido fuere mayor de sesenta años o estuviese incapacitado para el trabajo;

b) Tener hijos menores de diez y seis años o incapacitados para el trabajo;

c) Tener otros descendientes menores de diez y seis años o incapacitados para el trabajo y que no tuvieren ascendientes más próximos con posibilidad para cuidar de ellos;

d) Tener ascendientes mayores de sesenta años o inhábiles para el trabajo.

Los asegurados se constituirán a favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, según los casos, y en la forma que las leyes determinen. Cesará la obligación de constituirlos - cuando tales cónyuges, ascendientes o descendientes tuvieren otros medios de subsistencia.

3) Promover y estimular la creación y desarrollo de gremios mixtos compuestos de patronos y obreros trabajadores.

4) Promover y estimular la formación de sociedades cooperativas obreras o de trabajadores, o de pequeños propietarios, concediéndoles ventajas fiscales y de otra índole. Se cuidará especialmente de favorecer la cooperación entre los pequeños agricultores para utilizar mejor los instrumentos y máquinas de trabajo.

5) Promover y estimular la construcción de habitaciones obreras, higiénicas y cómodas, estableciendo cuando fuere posible los medios para que los obreros o trabajadores adquieran su dominio.

6) Establecer Montes de Piedad oficiales.*

7) Evitar la promiscuidad de sexos en establecimientos agrícolas o industriales

8) Promover Ahorro.

9) Favorecer la instrucción moral, cívica y científica de

*MONTES DE PIEDAD (Montepío). Depósito de dinero, formado ordinariamente de los descuentos hechos a los individuos de un cuerpo, o de otras contribuciones de los mismos, para socorrer a sus viudas y huérfanos o para facilitarles auxilio en sus necesidades. Establecimiento público o particular fondado con el propio objeto. (Diccionario Enciclopédico UTEHA- Tomo VII).

los obreros y trabajadores mediante escuelas y conferencias y difusión de lecturas útiles.

10) Reglamentar el trabajo de mujeres y menores de edad, de manera que no sufran detrimento la salud ni el desarrollo físico de unos y otros ni de los hijos de aquéllas.

11) Establecer en qué caso son responsables los patronos por los accidentes de trabajo, y qué indemnización deben pagar a sus obreros y trabajadores en esos casos para asegurar la subsistencia de ellos y de sus familias mientras dure la incapacidad temporal o permanente para el trabajo o de sus familias en caso de muerte.

ARTICULO V.

Los Gobiernos de las Partes Contratantes organizarán oficinas que gratuitamente busquen trabajo a los que no pudieren conseguirlo. Esas oficinas pondrán empeño en mantener juntos a los miembros de una misma familia, especialmente a las hijas mujeres con sus padres o madres. Cuando esto no sea posible, procurarán al menos que se dejen a todos los miembros de una misma familia horas de descanso comunes.

En cuanto sea posible, cada uno de los Gobiernos signatarios dispondrá que los trabajos que deban hacerse por su cuenta se ejecuten en las épocas del año en que hubiere menor demanda de obreros.

ARTICULO VI.

La presente Convención establece un mínimum de las ventajas que deben concederse a los obreros y trabajadores, pero

no impiden que tratados o leyes particulares las amplíen.

ARTICULO VII.

Las disposiciones de la presente Convención relativas a obreros y trabajadores son también aplicables a los empleados de oficinas o establecimientos agrícolas, industriales o comerciales cuyo sueldo no exceda de trescientos pesos oro al año.

ARTICULO VIII.

La presente Convención entrará en vigor desde que dos de las partes contratantes la hayan ratificado. Para las que la ratifiquen con posterioridad, los plazos establecidos en la misma Convención corresponderán desde cada ratificación.

ARTICULO IX.

Si alguna de las partes excluyere de su ratificación alguno o algunos de sus puntos comprendidos en esta Convención, ese hecho no impedirá que se considere vigente respecto a ese país en la parte ratificada.

ARTICULO X.

La presente Convención estará vigente para cada una de las Partes hasta un año después que la hubiere denunciado, pero quedará siempre en vigor respecto a los que no la hubieren denunciado mientras éstas fueren por lo menos dos.

Ninguna denuncia producirá sus efectos antes del primero de enero de mil novecientos cincuenta y nueve.

ARTICULO XI.

El canje de las ratificaciones de la presente Convención se hará por medio de comunicaciones que dirigirán los Gobiernos al Gobierno de Costa Rica, para que éste lo haga saber - a los demás Estados Contratantes. El Gobierno de Costa Rica les comunicará también la ratificación si la otorgare.

ARTICULO XII.

El ejemplar original de la presente Convención firmado por todos los Delegados Plenipotenciarios, quedará depositado en los archivos de la Unión Panamericana, establecida en Washington. Una copia auténtica de él será remitida por el Secretario General de la Conferencia a cada uno de los Gobiernos de las Partes Contratantes.

Firmada en la ciudad de Washington, a los siete días del mes de febrero de mil novecientos veintitrés.

F. Sánchez Latour (sello). Marcial Prem. (sello). F. Martínez Suárez. (sello). J. Gustavo Guerrero. (sello). Alberto Uclés. (sello). Salvador Córdova. (sello). Raúl Toledo López. (sello). Máximo H. Zepeda. (sello). Alfredo González. (sello). J. Rafael Creamuno." (1)

(1) CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. Tomo II. Anexos. "Convención Centroamericana para la Unificación de Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores. Págs. 521-530.-
Tipografía Nacional. Guatemala.

CAPITULO II

CONTENIDO: 1)-Relaciones entre el Derecho Laboral y el Derecho Constitucional.2)-Evolución del Derecho del Trabajo de las mujeres a través de la historia mundial, centroamericana y salvadoreña.3)-El trabajo de las mujeres en las constituciones de Centro América.

1)-RELACIONES ENTRE EL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL.

"La influencia recíproca del Derecho Constitucional y del Derecho Laboral ha sido extraordinaria, por lo menos en estos últimos años. La incorporación de las llamadas cláusulas sociales señala una modificación de conceptos, pues en tanto - que prevalecía en tiempos bien cercanos, las consideraciones de carácter político, últimamente adquieren especial significación las referentes a libertad económica, consagrantes del Derecho del Trabajo como prerrogativas junto a las más importantes declaraciones de orden político que los textos - constitucionales insertan." (1)

En 1917, la Constitución Mexicana elevó a la categoría de normas constitucionales las bases fundamentales, conforme a las cuales debe legislarse en materia de trabajo. La razón que tuvo el legislador constituyente mexicano para incorporar un capítulo de garantías sociales a la carta fundamental, fué el dar vigencia a las reivindicaciones obreras, evitando que simples declaraciones pragmáticas impidieran la - protección efectiva a los obreros por falta de reglamentación por parte del legislador ordinario.

(1) GUILLERMO CABANELLAS. "Derecho Constitucional Laboral". Pág.10. Editorial Tecnos. Valverde, 30. Madrid.

La importancia de este movimiento de constitucionalización de una nueva época y el triunfo del intervencionismo es total sobre el sistema liberal.

Dos años más tarde, la Constitución de Weimar dió a Alemania una estructura similar, basada en las orientaciones de la doctrina Social-democrática, a la que siguió un extraordinario desarrollo doctrinario, que amplió los horizontes de los derechos sociales y, como consecuencia, las relaciones entre el Derecho Constitucional y el Laboral.

La vigencia de la Constitución de Weimar fué corta, pero su influencia muy duradera y de allí deriva su señalamiento e importancia. Después de esta Constitución vino el apogeo del Derecho Laboral. Cuando se dió la Constitución de Weimar ya estaba constituida la Organización del Trabajo - (O.I.T.) y esto le dió aún más importancia al Derecho del Trabajo. Empieza a tomar auge la contratación colectiva, que es actualmente el medio más efectivo para lograr el mejoramiento de las condiciones económico sociales de los trabajadores y se estima que en el futuro será la principal fuente de triunfos en este campo.

En 1921, la Constitución Política de la República Federal de Centro América recogió esta corriente, mediante un capítulo que bajo el título de "Trabajo y Cooperación Social" fijó los derechos fundamentales de los trabajadores centroamericanos. La efímera duración de la República Federal impidió el desarrollo legislativo de los principios incorporados en esa Constitución.

Los países que han adoptado diversas formas de organización estatal, también han dado carácter constitucional a las declaraciones relativas a los derechos de los laborantes, como ocurrió en España con el Fuero de Trabajo y en Italia con la Carta de Trabajo o Carta de Lavoro.

En la actualidad, todos los Estados centroamericanos tienen en sus constituciones regulaciones sobre garantías sociales, incorporadas las nuevas ideas al lado de las garantías individuales y son el punto de partida de nuestro Derecho del Trabajo.

2)-EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES A TRAVES DE LA HISTORIA MUNDIAL, CENTROAMERICANA Y SALVADOREÑA.

El trabajo es un hecho social que se produce en todas las sociedades, pero que en cada momento histórico se efectúa de una manera diferente. En la actualidad el progreso tecnológico actúa de una manera tan determinante que influye no sólo en la división del trabajo, sino inclusive en el tipo de tareas que se realizan. Pero como el movimiento de transformación que el progreso técnico impone a la economía, y a través de ella a las condiciones de vida del hombre, y a las relaciones sociales que se producen no discurre simultáneamente en todas las naciones, las reformas de trabajo se efectúan en cada prototipo de sociedad de una manera diferente.

En virtud del progreso tecnológico y de la etapa de desa

rrollo alcanzado, se clasifican actualmente los países pro grupos, dándose en cada grupo homogéneo características similares en las relaciones de trabajo, en la diversificación de tareas y en la distribución por sectores de la población activa. El panorama que presentan las actividades productivas en las naciones desarrolladas, subdesarrolladas o de desarrollo medio difiere grandemente, el fenómeno afecta, como es lógico, no solamente a la mano de obra masculina, sino que incide también sobre las actividades de la mujer.

Ahora bien, cuando del trabajo de la mujer se trata, hay que tener en cuenta también la evolución social, factor al que es debido en buena parte el progreso que últimamente se está produciendo; pero que influye también en gran medida sobre las opiniones contradictorias que se producen cuando se analizan los hechos.

No parece lógico que nadie dude de que la mujer lleva siglos trabajando, como afirma Don José María Guix: "Siempre y en todas las latitudes, una gran cantidad de bienes ha sido producida por las manos femeninas"; lo que no es obstáculo para que frecuentemente se afirme que el trabajo de la mujer es un fenómeno característico de las sociedades contemporáneas.(1)

(1) MARÍA JIMENEZ BERMEJO. "Sociología del Trabajo de la Mujer". Pág.6. Colección de los Suplementos No.21. Editorial Cuadernos para el Diálogo, S.A. Edicusa Madrid - 1971.

Trabajo de las mujeres a través de la historia mundial.

La mujer ha trabajado siempre en la agricultura y en ocupaciones hogareñas o en trabajos relacionados con ellos. En países que todavía son principalmente agrícolas la gran mayoría de las mujeres que trabajan están ocupadas en esta clase de menesteres.

En los países en vías de desarrollo de Africa, Asia, el Medio Oriente y América Latina, la gran mayoría de las mujeres que trabajan lo hacen en la agricultura. Prácticamente, efectúan todas las faenas relacionadas con la siembra, recolección, cría de ganado y aves de corral. La mujer trabaja también, en proporción considerable, en la artesanía, ya para uso doméstico o para la venta. A medida que la industrialización se desarrolla, el número de mujeres dedicadas a faenas no relacionadas directamente con la agricultura y con el trabajo del hogar va en aumento, algunas veces lentamente, otras con gran rapidez.

El crecimiento de la industria amplía el campo de empleo y oportunidades de trabajo para la mujer y la lleva a realizar todo género de tareas en casi todas las categorías de trabajo. Así, la mujer ha sido llevada a la manufactura de todo tipo, al trabajo comercial y de servicio. Ha tenido igualmente acceso al trabajo profesional y técnico y ocupa puestos que requieren mayor responsabilidad y destreza en todas las actividades. Sin cesar la mujer va ocupando puestos de trabajo análogos a los de los hombres; y la diferencia entre el trabajo para hombres y el trabajo para mujeres va desapareciendo.

En los últimos años, el número y la proporción de mujeres casadas en la mano de obra ha ido en aumento. Existen numerosas razones para ello, tales como las necesidades de tipo económico, posición social, etc., muchas mujeres casadas trabajan porque quieren tener un nivel de vida más alto o proporcionar a sus hijos una mejor educación. Cualquiera que sea la causa, el aumento del número de las mujeres casadas que trabajan fuera de sus hogares plantea nuevos problemas a la comunidad, a la familia y a ellas mismas.(1)

Es un hecho indiscutible que a partir de la segunda mitad del Siglo XIX la mujer se incorpora en forma masiva a la vida productiva de nuestra sociedad. Este hecho abrió nuevas perspectivas a una gran cantidad de mujeres que vieron en parte anulada su antigua inferioridad con respecto al hombre. En efecto el maquinismo, permitió a la mujer ejercer una actividad socialmente útil y al mismo tiempo independizarse económicamente del clan familiar. (Aquí se ha excluído a la familia campesina, por ser su evolución mucho más lenta que la de la familia industrial).

Es evidente que ya desde los principios de la gran industria existió una discriminación entre trabajo femenino y trabajo masculino, discriminación que en líneas generales ha continuado existiendo hasta nuestros días. El maquinismo requería mano de obra calificada, y la mujer, por muy diversos motivos, quedaba relegada a tareas de categoría inferior.

(1) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La O.I.T. y el Trabajo Femenino". Págs.6-7. Imprimerie ATAR SA. Ginebra. Junio de 1966.

Durante las guerras de 1914 y 1939, así como después de ésta, las mujeres se vieron obligadas, por imperativos económicos a tomar participación en todas aquellas actividades que, en épocas anteriores, se creían reservadas, de manera exclusiva, al llamado sexo fuerte.

Luego viene la post-guerra y con ella la rebaja de aptitudes, representada en un sinnúmero de inválidos que regresaron como saldo bélico y, fué entonces, que imperativamente tuvo la mujer que seguir trabajando para solucionar todos los conflictos de carácter económico que se le presentaron.

Esto ha dado como consecuencia, en muchos países que sufrieron de cerca los rigores de la guerra, el desprendimiento de aquella postergación y sumisión tradicionales, que habían colocado a la mujer en una posición tan estrecha que no pasaba de la iglesia a la cocina y de la cocina a la iglesia.

Ahora vibra ya en la mujer un sentimiento de renovación, algo estimulante que la llena de aptitud, de aspiraciones, - que la han llevado fuera del medio reducido a que estaba sujeta. Este cambio, naturalmente, se ha verificado con más rapidez en la mujer que lucha, en la mujer trabajadora, en la mujer que ha sentido en carne propia el aguijón de la miseria, de la necesidad y de la pobreza.(1)

En el mundo entero, de cada cien mujeres, veintisiete - desempeñan una actividad económica, con lo cual, más de la

(1) BOFFILL MIREIA. "La mujer en España".Pág.131.
Ediciones de Cultura Popular, S.A. Barcelona-1967.

cuarta parte del total de la fuerza mundial del trabajo es tá constituida por mujeres.(1)

Trabajo de las mujeres a través de la historia centroamericana.

En Centro América no existe ningún antecedente histórico del Derecho Laboral en la época anterior a la Colonia, porque la vida en aquella época era sencilla, casi en comunidad y no existieron relaciones laborales de ninguna especie. Tampoco hubo relaciones de tipo obrero patronal en la época de la Colonia porque los colonos realizaban sus trabajos por medio de los indios sometidos a la esclavitud y por medio de las encomiendas que eran instituciones consistentes en grupos de familias indias encomendadas a un colono para su protección y educación, con el derecho de hacerlos trabajar en su servicio personal y en su propia casa o en las fincas rústicas del colono.

Pese a lo anterior puede afirmarse que las mujeres desde épocas pasadas se han dedicado más que todo al trabajo del campo, a la cría del ganado y aves de corral.

Con la abolición de la esclavitud en Centro América, se dió ya el trabajo libre y las Leyes de Indias daban algunas regulaciones sobre jornadas de trabajo y pago efectivo de salarios. Así se fueron dando regulaciones aisladas que protegían a los trabajadores.

Hoy día todas las Constituciones de Centro América como los Códigos de Trabajo, estipulan de manera clara y contun-

(1) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Obra citada. Pág.7.

dente que el trabajo de las mujeres, cuando se equipara al del hombre por su intensidad y duración debe ser remunerado en la misma forma que el del trabajador del sexo masculino. Pero en la práctica, a pesar de la protección mencionada, todavía en algunos se manifiesta en cierta medida la discriminación de la mujer en el trabajo.

Trabajo de las mujeres a través de la historia salvadoreña.

En relación al trabajo de las mujeres en El Salvador podemos decir casi lo mismo que hemos dicho sobre la mujer en Centro América, pues pertenecemos a un grupo de países que estamos en igualdad de cultura, costumbres, tradiciones, etc. La mujer en El Salvador ha trabajado siempre en la agricultura, en las ocupaciones hogareñas o en trabajos relacionados con ellos, pues es un país esencialmente agrícola y en consecuencia efectúan todas las faenas relacionadas con la siembra, recolección, cría de ganado y aves de corral. A medida que la industrialización se desarrolla, el número de mujeres dedicadas a faenas relacionadas directamente con la agricultura y con el trabajo del hogar va en aumento.

El Derecho del Trabajo, propiamente dicho, en El Salvador, es producto de los últimos treinta años, la primera Ley que se dió en nuestro país fué la Ley sobre Accidentes de Trabajo, decretada el 11 de Mayo de 1911, pero era considerada una Ley Civil, no como un Derecho especial y eran los Tribunales Civiles los que atendían las reclamaciones surgidas respecto a esta materia; se dieron otras leyes desde 1911 a 1935 como

son: Ley sobre Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales, Ley de Protección a los Empleados de Comercio, Ley de Reglamentación de las Horas de Trabajo, etc.etc.

En 1939, tiempos del General Maximiliano Hernández Martí nez, se dió una nueva Constitución donde se puso por primera vez algo relativo al trabajo, pues en su Artículo 62, decía: "El trabajo gozará de la protección del Estado, por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros".

De 1939 en adelante no hay más legislación hasta el año de 1945 en que se emite una nueva Constitución, que fué en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la de 1886, haciéndole nada más algunas reformas, entre las que figuraba un capítulo especial consagrado a la Familia y al Trabajo.

Entre 1946 y 1950, se creó el Departamento Nacional del Trabajo y se dieron otras leyes, como la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, Ley de Vacaciones, etc.

En Septiembre de 1950 entró en vigencia una nueva Constitución, que comprende en el Título XI el Régimen de Dere chos Sociales, y en el capítulo II de ese Título, lo referente al Trabajo y Seguridad Social, teniendo este capítulo como antecedentes la Constitución de 1945, algunas Cons tituciones de países latinoamericanos, sobre todo la Meji- cana y también la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de Bogotá, suscrita en 1948.

Después de la Constitución de 1950 se dieron una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales. Así fue como se decretaron - la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, la Nueva Ley de Sindicatos de Trabajadores, Ley de Asuetos, Ley de Aguinaldos, la Ley de Contratación Colectiva de Trabajo, etc.

En 1962 se da la Constitución Política vigente, que en materia de Trabajo y Seguridad Social modifica la de 1950 únicamente en los siguientes aspectos:

1.-En el sistema de fijación de Salarios Mínimo.(Art.182 No.2 Cn.)

2.-En lo referente a que los empleados y obreros de las - Instituciones Oficiales Autónomas pueden formar Asociaciones Profesionales o Sindicatos.(Art.191 Cn.)

La Constitución de 1950 en su Art.183 establecía la obligación de emitirse un Código de Trabajo, sin fijar plazo para su emisión. La Constitución de 1962 repitió el mismo principio, estableciendo el plazo de un año para que se promulgara.

Por Decreto Legislativo del 22 de enero de 1963, se dió - nuestro primer Código de Trabajo, Código que estuvo en vigencia hasta finales de 1972, año en que fué derogado por el Código de Trabajo vigente con algunas reformas respecto del anterior, regula las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador.(1)

(1) Drs.Francisco José Retana y Marcos Gabriel Villacorta. Copias de clase de Derecho Laboral.1969. Facultad de - Jurisprudencia y Ciencias Sociales.Impresora Universal. San Salvador,El Salvador,C.A. Págs.19-27.

En lo que respecta al trabajo de las mujeres antes de que se dictare nuestro primer Código de Trabajo no existían leyes secundarias que desarrollaran los principios constitucionales, principios que no obstante ser tales denotan cierta decidida en la protección de sus derechos laborales, lo cual nos permite afirmar que en forma efectiva se protegieron los derechos de la mujer a partir del año de 1963 en que entró en vigencia el Código **anterior**.

3)-EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LAS CONSTITUCIONES DE - CENTRO AMERICA.

Empezaremos hablando de la primera Constitución Centroamericana, que fué la Constitución Federal de 1824. En esta Constitución no se hace referencia a los derechos sociales, siendo la razón de ello el haberse abolido ese mismo año la esclavitud en Centro América.

La segunda fué la Constitución Política de los Estados Unidos de Centro América de 1898; tampoco en esta Constitución se hace referencia al tema de que se trata.

La tercera fué la Constitución Política de la República Federal de Centroamérica, de 9 de septiembre de 1921. Esta Constitución, mediante un capítulo bajo el título de "Trabajo y Cooperación Social" fijó los derechos fundamentales de los trabajadores centroamericanos; y aún más, con las limitaciones propias de la época hace referencia al derecho de huelga. La efímera duración de la República Federal impi

dió el desarrollo mediante la legislación secundaria de los principios incorporados en esa Constitución.

En los países centroamericanos ha tenido mucha influencia en la formación del Derecho del Trabajo la Constitución Mexicana de 1917 y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en la IX Conferencia Internacional - Americana celebrada en Bogotá en abril de 1948, conocida también con el nombre de Carta de Bogotá.

Los derechos sociales han aparecido en los textos constitucionales centroamericanos en el siguiente orden:

- a) Guatemala, en la Constitución del 11 de Marzo de 1921.
- b) Honduras, en la del 10 de Septiembre de 1924.
- c) El Salvador, en la del 20 de Enero de 1939.
- d) Nicaragua en la del 23 de Marzo de 1939.
- e) Costa Rica en la del 2 de Julio de 1943.

En las Constituciones que actualmente se encuentran en vigencia en los países centroamericanos, los principios que fundamentan la protección de la mujer en el trabajo son los siguientes:

- Igualdad de derechos de la mujer trabajadora.
- Los trabajos prohibidos a las mujeres.
- La protección de la maternidad (prohibición de trabajar -Conservación del empleo- Subsidios por maternidad- Salas Cunas- Descanso durante la jornada laboral).(1).

(1) JOSE ALBINO TINETTI. Tesis doctoral citada. Pág.121.

Analizaremos los principios constitucionales de cada país centroamericano en relación a los principios antes relacionados.

a) Igualdad de derechos de la mujer trabajadora.

CONSTITUCION DE EL SALVADOR:

"Art.182 No.1.-En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, - cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

CONSTITUCION DE GUATEMALA:

"Art.114. Son principios de justicia social que fundamentan la legislación de trabajo...
2o.Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad".

CONSTITUCION DE HONDURAS:

"Art.124...
3a.A trabajo igual debe corresponder salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales".

CONSTITUCION DE NICARAGUA:

"Art.95. Se garantiza a los trabajadores:...
4o. Un salario o sueldo igual para trabajo igual - en idénticas condiciones de eficiencia".

CONSTITUCION DE COSTA RICA:

"Art.57. Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual - en idénticas condiciones de eficiencia".

b) Los trabajos prohibidos a las mujeres.

CONSTITUCION DE EL SALVADOR:

"Art.182 No. 10 Inc. 3o. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y las mujeres en labores insalubres o peligrosas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres".

CONSTITUCION DE GUATEMALA:

"Art.114. Son principios de justicia social que fundamentan la legislación de trabajo:
8º Inc. 1º. Protección a la mujer trabajadora - y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

CONSTITUCION DE HONDURAS:

"Art.124 Nº 7 Inc. 3º. Se establecerá una protección especial para la mujer..."

CONSTITUCION DE NICARAGUA:

"Art.95. Se garantiza a los trabajadores:...
8) La regulación especial del trabajo de mujeres y niños;..."

CONSTITUCION DE COSTA RICA:

"Art.71. Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo".

c) La protección de la maternidad (Prohibición de trabajo-Conservación del empleo).

CONSTITUCION DE EL SALVADOR:

"Art.183. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto,

y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras".

CONSTITUCION DE GUATEMALA:

"Art.114.Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo;...
8º.Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar - sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la - mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con - el ciento por ciento de su salario, durante - los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso ordinario, dentro de la jornada.Los - descansos pre y post-natales serán ampliados - según sus condiciones físicas, por prescripción médica".

CONSTITUCION DE HONDURAS:

"Art.124...

Nº 11. La mujer tiene derecho al descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni del salario. En el período de lactancia tendrá derecho a descanso extraordinario, por día, para amamantar a sus hijos.

No podrá despedirse del trabajo a la mujer grávida, salvo causas justificadas que señalare - taxativamente."

CONSTITUCION DE NICARAGUA:

"Art.95. Se garantiza a los trabajadores:

Nº 10. A la mujer embarazada un reposo de veinte días antes y cuarenta después del parto.Es-te reposo será pagado por el patrón a cuyo servicio esté, siempre que le hubiese trabajado - seis meses continuos;"

CONSTITUCION DE COSTA RICA:

"Art.73. Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez y muerte y demás contingencias que la ley determine".

Como hemos visto anteriormente en algunas de las disposiciones constitucionales relacionadas aparece también lo concerniente al trabajo de los menores, y esto se debe en parte a que las leyes que inician históricamente la aparición del moderno Derecho del Trabajo, son las que protegen el trabajo de las mujeres y de los menores.

Analizando las disposiciones constitucionales encontramos que sobre la prohibición del trabajo de la mujer en labores peligrosas e insalubres, únicamente la Constitución de El Salvador de manera expresa lo establece en el Art. 182 - N° 10.

En lo que respecta a la igualdad de salario los cinco países centroamericanos lo comprenden en sus constituciones siempre que exista igualdad de condiciones de eficiencia.

Solamente las Constituciones de Guatemala y Honduras establecen lo relativo al permiso por motivo de lactancia. Y sobre la prohibición de despedir a la mujer grávida, salvo causas justificadas, únicamente lo contempla la Constitución hondureña, aunque la de El Salvador tácitamente lo prohíbe, en el Art.183, al decir que la mujer trabajadora tendrá derecho a la conservación de su empleo.

Las Constituciones de El Salvador, Honduras y Costa Rica no establecen la duración del descanso por maternidad.

CAPITULO III

"TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL DERECHO COMPARADO
CENTROAMERICANO"

CONTENIDO: 1)-Descanso Pre y Post-natal - Estabilidad.
Prestaciones. 2)-Jornada de Trabajo. 3)-Trabajo
en labores peligrosas e insalubres.

1)-DESCANSO PRE Y POST-NATAL. ESTABILIDAD. PRESTACIONES.

Descanso Pre y Post-natal.

(La protección de la maternidad se descompone en medidas protectoras para antes del alumbramiento, durante y después del parto.

La razón de la protección a la mujer antes del alumbramiento es de carácter eugenésico en cuanto al cuidado de la salud y la limitación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico del feto o incidan desfavorablemente en las tareas que cumplen las futuras madres. Como veremos al analizar las distintas legislaciones centroamericanas, todas conceden un descanso antes del parto. Hay derecho a ello previo el requisito de presentar un certificado médico, en el cual conste la fecha probable del parto.

En lo que respecta a la protección después del nacimiento del hijo es obligatorio en todas las legislaciones un descanso de por lo menos seis semanas. Más que para la recuperación de la madre, este descanso se dá, por el mo-

tivo de que en ese tiempo es cuando un niño depende más de los cuidados maternos.

El descanso de que goza la mujer antes y después - del parto es remunerado. Por lo general en los países - que rige el sistema del Seguro Social, es este régimen el que se encarga de pagar esa remuneración, remuneración que casi siempre consiste en el 75% del salario y no un salario completo. Así también el Seguro Social les presta los cuidados médicos necesarios a la madre antes y después del parto, cuidados que se extienden al recién nacido.

EL SALVADOR:

"Art.183 inciso lo.Cn.La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo".

"Art.309 C.T. El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso - por maternidad doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia".

"Art.310 C.T. Para que la trabajadora goce de la - licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto".

"Art.311 C.T. Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art.309."

GUATEMALA:

"Art.114 N^o 8 inc.2^o Cn.No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo - que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y post-natales serán ampliados según - sus condiciones físicas por rescripción médica".

"Art.152 C.T.Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los treinta días anteriores y los cuarenta y cinco días posteriores al parto.Dicho descanso se rige por estas reglas: a) la interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contados hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale...c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a. de este artículo se deben reducir a la mitad..."

HONDURAS:

"Art.124 Cn. 11a. La mujer tiene derecho al descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni del salario..."

Art.135 C.T. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que la sigan, y conservará el empleo y todos los derechos - correspondientes a su contrato de trabajo.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a desalojo o por tarea, se tomarán 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 del descanso de que trata este artículo la trabajadora debe presentar al patrón un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) la indicación del día desde el cual debe empezar el descanso, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse cuatro (4) - semanas antes del parto.

(Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrón dará un acuse de recibo para los efectos legales).

"Art.137 C.T. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematura no viable tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario - que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el Art.135.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrón un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar;
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora;

En este caso y cuando...

Estas prestaciones no son aplicables cuando - se trata de un aborto criminal.

NICARAGUA:

"Art.95 Cn. Se garantiza a los trabajadores: 109. a la mujer embarazada un reposo de veinte días - antes y cuarenta después del parto. Este reposo - será pagado por el patrón a cuyo servicio esté, - siempre que le hubiere trabajado seis meses ~~con-~~tinuos".

"Art.129.C.T.Las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho al reposo, sin perjuicio de que se les pague su salario, durante las seis semanas anteriores al parto y las seis posteriores al mismo y a la asistencia médica que suministran las instituciones sociales que puedan establecerse en el futuro para protección de la maternidad".

"Art.134 inc.3°.C.T. Las trabajadoras domésticas en estado de gravidez disfrutarán de descanso remunerado con el sesenta por ciento del salario, durante veinte días anteriores y cuarenta posteriores al parto, después de seis meses de trabajo consecutivo al servicio de un mismo patrón".

COSTA RICA:

"Art.95 C.T. Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso durante los treinta días anteriores y los treinta días posteriores al alumbramiento. Las interesadas sólo podrán abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se producirá probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para esto se señala. Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo para los efectos del artículo siguiente."

"Art.96 C.T.Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo.Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que le falta para que lo reciba completo si estuviera acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social...

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad..."

✓ Cabe preguntarse si el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad puede prolongarse por enfermedad originada o derivada de la misma. La respuesta es afirmativa, pues es lógico deducir que los plazos de descanso -

señalados por causa de maternidad se refieren a los casos normales y cuyo vencimiento, por consiguiente, no puede perjudicar a la madre que, como consecuencia del embarazo o del parto sufra una enfermedad que se prolongue más allá del lapso señalado después del alumbramiento. Aparte de ser injusto, ello constituirá una sanción que desvirtúa el propósito de protección legal a la mujer trabajadora en caso de maternidad.

A ese respecto los respectivos Códigos de trabajo de las Repúblicas de Centro América, nos dicen:

EL SALVADOR:

"Art.312 C.T. Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobará con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4a. del Art.36 por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle su empleo".

GUATEMALA:

"Art.113 inc. 2º, parte última Cn.Los descansos pre y post-natales serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica".

"Art.152 lit."C" parte última C.T. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico debe su origen al embarazo o al parto, y que la incapacita para trabajar, ella conserva su derecho a las prestaciones que determina el inciso b, anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;"

HONDURAS:

"Art.138 C.T. En caso de que la mujer permanezca ausente de su trabajo por más de tres (3) meses a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o parto que la incapacite para trabajar, disfrutará de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme el contrato".

COSTA RICA:

"Art.96 inc.2o., parte 2a.C.T.En el caso de que la interesada, permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior - durante todo el lapso que exija su restablecimiento siempre que éste no exceda de tres meses".

ESTABILIDAD.

La estabilidad en el empleo, según Mario Deveali, -
"Consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas".(1)

Tal como lo define Deveali, la estabilidad es el Derecho que tiene el trabajador a no ser separado de su empleo si no es por un motivo legal. Este principio de estabilidad es una de las grandes aspiraciones del Derecho del Trabajo; las legislaciones lo acogen gracias a las luchas constantes de la clase trabajadora. La estabilidad

lidad puede ser absoluta y relativa. Absoluta, cuando el patrono no puede dar por terminado el contrato de trabajo, sino probando previamente justa causa. Es relativa cuando, cumpliendo ciertas condiciones, como es el pago de una indemnización, puede darlo por terminado arbitrariamente o caprichosamente, terminación que se concretiza en el despido de hecho. Las legislaciones están divididas en cuanto a acoger uno u otro tipo de estabilidad. La nuestra, por regla general, se inclina por la estabilidad relativa.

En el caso de la mujer, tienen aplicación las reglas - generales sobre la estabilidad dada para todos los trabajadores, la estabilidad relativa, con la diferencia de que en la época de embarazo y descanso post-natal, tal como lo veremos en las siguientes disposiciones, se tiende a garantizar una estabilidad más que absoluta.

Como el trabajador puede ser despedido de su trabajo aún sin causa justa, previa indemnización, no puede considerarse la estabilidad como un elemento inherente o esencial al contrato de trabajo. Naturalmente que el reconocimiento y recogimiento del principio de estabilidad absoluta, acomodado a la realidad de cada país, significaría mayor garantía para el trabajador, lo que le beneficia, pues contribuye a que él y su familia lleven una existencia digna dentro de la sociedad.

EL SALVADOR:

"Art.183 inc.1°.parte final Cn. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

"Art.113 C.T.-Desde que comienza el estado de gravidéz, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado."

GUATEMALA:

"Art.151 C.T. Se prohíbe:

b) Despedir a las trabajadoras por el solo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo".

HONDURAS:

"Art.124 N°.11 inc.2°. Cn.No podrá despedirse del trabajo a la mujer grávida, salvo causas justificadas que señalaré taxativamente la ley".

"Art.144 C.T. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente.."

"Art.145 C.T.-Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere - aquel funcionario.

El permiso de que trata este artículo sólo - puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en - el Art.112.

No se entenderá que es justa causa de despido el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector de Trabajo residente en el lugar más cercano".

NICARAGUA:

"Art.130 C.T. Es prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por causa de embarazo o lactancia. Todo despido por causa justificada debe obtener la aprobación previa del Inspector del Trabajo".

COSTA RICA:

"Art.94 C.T. Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por causa de embarazo o de la lactancia. Todo despido justificado que de ellas se haga debe ser avisado previamente a las autoridades administrativas de trabajo".

Conforme a nuestra legislación la mujer embarazada se encuentra mejor protegida en lo que respecta a la estabilidad en su trabajo, pues no puede ser despedida ni de hecho, ni con juicio previo. El Art.113 C.T. estatuye que: "Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluye el descanso post-natal el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar, sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado". El resto de legislaciones centroamericanas, al igual que nuestro ante-

rior Código de Trabajo, garantizan a la mujer embarazada sólo a medias, pues aún cuando el despido de hecho no produce la terminación del contrato, sí la produce el despido de hecho no produce la terminación del contrato, sí la produce el despido con juicio previo; es decir, que el patrono perfectamente puede dar por terminado el vínculo promoviendo el juicio de terminación correspondiente.

El Art.464 del C.T. nuestro, establece, que la mujer que se encuentra en la situación prevista en el Art.113, si fue re despedida de hecho o con juicio previo, puede reclamar salarios no devengados por causa imputable al patrono. Como antes se indicó, el Art.113 prohíbe el despido de la mujer embarazada, tanto el el despido de hecho como el despido con juicio previo, salvo que la causa de éstos sean anterior al embarazo, caso en el cual la terminación surte sus efectos hasta que concluye el descanso post-natal.

Expresado lo anterior conviene analizar las distintas situciones que se pueden presentar respecto de la mujer embarazada en relación con lo previsto en los Arts.464 y 113 C.T.

1°.La mujer es despedida de hecho. Se encuentra embarazada y sabe que lo está. La causa del despido es posterior al embarazo.

En el caso planteado el despido de hecho no surte efecto. El contrato de trabajo se mantiene vigente y su acción es la de reclamo de salarios no devengados por causa imputable al patrono, las cuales deberán pagársele hasta que concluye

el descanso post-natal, teniendo aplicación lo que se dispone en el inc. 2º y la parte final del inc.1º del Art. 464 C.T. Como el contrato de trabajo se mantiene vigente, al concluir dicho descanso debe presentarse a la empresa y el patrono está obligado a reintegrarla; si no lo hace tiene acción para reclamar indemnización por despido por todo el tiempo laborado.

2º. La mujer es despedida de hecho. Se encuentra embarazada. No sabe que lo está. La causa del despido es posterior al embarazo.

La situación apuntada es similar a la anterior, sólo que aquí la mujer ignora su estado de embarazo. Como ignora tal estado es indudable que demandará indemnización por despido y es dentro de la secuela del juicio que se enterada de su estado de gravidez. Enterada de su estado debe presentarse a la empresa y demostrando que el despido fué posterior al mismo. El patrono debe reintegrarla al trabajo y pagarle los salarios durante el tiempo que permaneció fuera de la empresa. Si no lo hace tiene aplicación lo dicho en el numeral anterior. La mujer debe desistir del juicio iniciado.

3º. La mujer es despedida de hecho. Se encuentra embarazada. Sabe que lo está. La causa del despido es anterior al embarazo.

En este caso el despido es válido, es decir, surte el efecto de dar por terminado el contrato, pues su causa es

anterior, con la salvedad de que tal efecto se produce hasta que cesa el descanso post-natal. La trabajadora tiene - derecho a salarios hasta que cesa el descanso; si el patrono no le paga, puede reclamar esos salarios no devengados según lo establece el Art.464.

4º. La mujer es demandada en juicio de terminación de contrato sin responsabilidad patronal a efecto de lograrse un despido con juicio previo.

La situación anterior puede dar lugar a tres variantes:

a) Dentro del juicio la mujer comprueba su estado de embarazo y el patrono comprueba que la causa que le asiste para pedir la terminación es anterior al embarazo, lo cual se deduce del certificado médico correspondiente. El Juez debe declarar la terminación del contrato sin responsabilidad patronal, (despido con juicio previo) debiendo aclarar en su fallo que tal terminación producirá sus efectos al haber cesado el descanso post-natal. O sea, que no obstante haberse declarado la terminación la mujer conservará su trabajo. Si el patrono no la conserva en su trabajo debe pagar le los salarios hasta que concluya el descanso y si no lo hace tiene lugar lo previsto en el Art.464. La mujer goza de la acción de reclamo de salarios no devengados.

b) Dentro del juicio el patrono establece todos los extremos de la demanda. El Juez declara la terminación del - contrato sin responsabilidad patronal, perfilándose así un despido con juicio previo. La sentencia, luego de ratificaca

da, es declarada ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada. La mujer se retira de la empresa y una vez fuera de la empresa se da cuenta de su estado de embarazo y además se percata de que al momento de declararse la terminación ya se encontraba embarazada. Nace para ella el derecho de reincorporarla, pues aquella terminación producirá sus efectos hasta que cese el descanso post-natal. De no hacerlo el patrono la mujer tiene acción para reclamar salarios no devengados, no obstante el despido con juicio previo, con base siempre en el Art.464.

c) Dentro del juicio la mujer comprueba su estado de embarazo y según la prueba aportada por el patrono la causa que le asiste para pedir la terminación es posterior al embarazo. Aquí el Juez sencillamente debe declarar sin lugar la terminación del contrato solicitada por el patrono, en atención a lo dispuesto en el Art.113.

PRESTACIONES.

EL SALVADOR:

"Art.183 inc. 2º Cn.-Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para niños de las trabajadoras."

"Art.111 C.T.-El estado de embarazo es causa justa para trasladar a la mujer trabajadora a un puesto distinto en el mismo establecimiento, cuando su labor consista en atender directamente al público. Dicho traslado podrá ser disposición del patrono o a solicitud de la trabajadora interesada."

"Art.309 C.T. El patrono está obligado...y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalen

te al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia."

"Art.311 C.T. Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; - pero en todo caso..."

GUATEMALA:

"Art.152 C.T. Toda trabajadora debe gozar de un - descanso remunerado..."

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe de observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su - puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia;

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas".

"Art.153 C.T. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores o, si lo prefiere, de un intervalo de quince minutos cada - tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo. Dichos descansos son remunerados.

"Art.155 C.T. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a

juicio y con el "visto bueno" de la Inspección General de Trabajo."

HONDURAS:

"Art.124 Cn.

lla. La mujer tiene derecho..., sin pérdida de su trabajo ni del salario. En el período de lactancia tendrá derecho a descanso extraordinario, por día para amamantar a sus hijos."

"Art.134 C.T. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo..."

"Art.139 C.T. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora, y podrá suspenderse si la Inspección General de Trabajo o sus representantes comprueban, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

"Art.140 C.T.- El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y el otro en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad..."

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquél en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño."

"Art.142 C.T. Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo "

NICARAGUA:

"Art.95 N^o.10 Cn. A la mujer embarazada...Este reposo será pagado por el patrón a cuyo servicio es té, siempre que le hubiese trabajado seis meses - continuos."

"Art.129 C.T. Las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a reposo, sin perjuicio de que se les pague su salario...y a la asistencia médica que suministrarán las instituciones sociales..."

"Art.128 C.T. En los establecimientos donde trabajan más de treinta mujeres, los patronos deberán - acondicionar un local para que las madres puedan - amamantar a sus hijos".

COSTA RICA:

"Art.96 C.T.- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien - se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que le falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez de saparecidas las circunstancias que la obligan a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia..."

"Art.97 C.T Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico - se pruebe que solo necesitaba un intervalo menor".

"Art.100 C.T. Todo patrono que ocupe en su estable cimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a - juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo".

"Art.99.C.T. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se - subordina al reposo de la trabajadora, podrá suspendersele si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que está, fuera de las labores domésticas compatibles con - su estado, se dedica a otros trabajos remunerados."

JORNADA DE TRABAJO.

"El principio de la limitación del trabajo de las mujeres que ha sido aceptado desde el siglo pasado en gran parte de las naciones ha tenido cuatro aplicaciones principales: prohibición del trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, duración máxima de la jornada y protección de la mujer embarazada y después del parto. De estos cuatro - fines, dos se han confundido más tarde con la legislación general de todos los trabajadores: descanso semanal obligatorio y limitación de la jornada de trabajo, pero es necesario recalcar que se los concibió primeramente como de aplicación al trabajo de las mujeres y de los menores".(1)

Hay diversidad de opiniones en lo que se refiere a la limitación de la jornada de trabajo de las mujeres, entre esas tenemos la de Mario de la Cueva, que dice: "Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está - ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza;

(1) JUAN D.POZZO. Derecho del Trabajo. Tomo II.
EDIAR. Sociedad Anónima. Editores.Sucesores de Compañía Argentina de Editores, SRL.Buenos Aires.Pág.226.

de allí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un - trabajo excesivo y... Finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales".(1). Mario Deveali, opina, que la protección de la mujer en el trabajo tiene carácter biológico, derivado de la propia constitución física de la - mujer que le impide desempeñar trabajos pesados o cumplir jornadas agotadoras sin consecuencias nocivas para la salud. Así también existen argumentos de índole social, particularmente referidos a la prohibición del trabajo nocturno femenino, para fomentar, la vida de familia y el encuentro de sus componentes." (2)

"El elemento más decisivo de la limitación del trabajo de las mujeres dice Pic, se encuentra sobre otro terreno, sobre el terreno de la "conservación social" y en el interés general del Estado. Si la mujer que trabaja excesivamente sólo se perjudicare a sí misma, no se justificaría tanto la intervención del legislador, pero no es esa la situación "En efecto el estado físico de la mujer ejerce una

(1) MARIO DE LA CUEVA."Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I. Pág.900. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

(2) TRATADO DE DERECHO DE TRABAJO. Dirigido por Mario Deveali. Tomo II. Pág.230. Ediciones La Ley "S.A.Editora e Impresora". Buenos Aires. 1964.

influencia total y necesaria sobre el niño, comprometiendo su salud por un trabajo excesivo, la mujer se agota no solamente a sí misma sino también a los niños que ella podrá procrear, estos niños nacidos de una madre debilitada por el trabajo mecánico, nacerán mal conformados, débiles o raquíticos".(1)

A continuación se transcriben las disposiciones legales que a nivel centroamericano rigen el tema de que se trata.

EL SALVADOR:

"Art.182 N° 6 Cn. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas e insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remuneradas con recargo;"

"Art.161 C.T. Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

(1) JUAN D. POZZO. Obra citada. Pág.227.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias. Ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprende más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve".

En El Salvador, en lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo, reciben el mismo tratamiento el hombre y la mujer, no existiendo para esta última la prohibición del trabajo nocturno.

GUATEMALA:

"Art.148 C.T. Se prohíbe:
b.-El trabajo nocturno de las mujeres con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás - casos que determine el reglamento, o en su defecto, la Inspección General de Trabajo".

HONDURAS:

"Art.147 C.T. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos, igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas."

NICARAGUA:

"Art.56 inc.2º C.T. Para las mujeres y los menores de dieciséis años no habrá en ningún caso jornada extraordinaria de trabajo."

COSTA RICA:

"Art.88 C.T. También queda absolutamente prohibido:
b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia,

enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

A dichos trabajos prohibidos...

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno - de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre - que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social - con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve - horas y las seis horas".

TRABAJO EN LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.

La razón de prohibir el trabajo de las mujeres en labores peligrosas e insalubres es garantizar la higiene, seguridad, salubridad y moralidad de las mujeres que trabajan.

Estas labores se prohíben, por el lugar donde se desarrollan, ya sea por el peligro físico de las emanaciones tóxicas o nocivas, viciación del aire y también por el peligro moral que pueden representar, como lo implica la prohibición de trabajar en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas".(1)

(1) MARIO DEVEALI. Obra citada. Pág.248.

Las disposiciones que rigen sobre el particular son - las siguientes:

EL SALVADOR:

"Art.182 N^o 10 inc.3^o. Cn. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas...La ley determinará las labores peligrosas e insalubres;"

"Art.104 C.T. El trabajo de las mujeres y de los - menores de dieciocho años, debe ser especialmente adecuado a su sexo, edad, estado físico y desarrollo".

"Art.105 C.T. Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años y el de las mujeres de toda edad, en labores peligrosas e insalubres."

"Art.106 C.T. Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de un modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estíma-se que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren, o del manejo de sustan--cias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considéranse labores peligrosas, por ejemplo, las siguientes:

a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras - automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos me-cánicos cuyo manejo requiera precauciones y conoci-mientos especiales, excepto los utensilios y herra-mientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;

c) Los trabajos subterráneos o submarinos;

ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen - materias explosivas, fulminantes, insalubres, tóxi-cas o sustancias inflamables; y otros trabajos se-mejantes;

d) las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;

e) Los trabajos en minas y canteras;

f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga en los muelles; y

g) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

"Art.108 C.T. Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realicen o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquellos en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados, desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como:

a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;

b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y

ch) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo."

"Art.110 C.T. Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo".

GUATEMALA:

"Art.147 C.T. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral".

"Art.148 C.T.

Se prohíbe:

a) El trabajo de mujeres y menores de dieciséis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo...

b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas, y demás casos que determine el reglamento, o en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

"Art.151 C.T. Se prohíbe:

c) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

HONDURAS:

"Art.127 C.T. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral".

"Art.134 C.T. Se prohíbe ocupar a los varones menores de dieciséis (16) años y a las mujeres menores de edad, en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos, gravados, pinturas, emblemas o imágenes, que puedan estimarse contrarios a la moral o a las buenas costumbres".

"Art.147 C.T. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran esfuerzos. - Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas".

"Art.395 C.T. Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañan o puedan dañar de modo inme

diato y grave la vida de los trabajadores; sea - por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o de deshecho (sólidos, líquidos o gaseosos); o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que - éste se haga.

El reglamento determinará cuáles explotaciones son insalubres, cuáles son peligrosas, las - sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades".

NICARAGUA:

"Art.123 C.T. Se prohíbe trabajar en las empresas industriales a las personas de uno u otro sexo, - menores de catorce años.

Se incluye en la prohibición el trabajo en representaciones públicas, teatros, circos, cafés o cualquier otro lugar de diversión que pueda ser peligroso para la salud o el desarrollo físico, intelectual o moral del niño".

"Art.126 C.T. Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas, o morales de su sexo".

"Art.127 C.T. Se prohíbe emplear a las mujeres en estado de gravidez en trabajos que requieran esfuerzos físicos considerables, o que puedan producir el aborto o el mal desarrollo del feto."

COSTA RICA:

"Art.87 C.T. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará el reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tomará en cuenta las disposiciones del Art.199 y, tratándose de explotaciones

agrícolas o ganaderas, sólo en casos de excepción, muy calificados, considerará insalubres, pesadas o peligrosas las referidas labores.

Sin perjuicio de otras sanciones o indemnizaciones legales, cuando ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de dichas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacer al accidentado - o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario".

"Art.88 C.T. También queda absolutamente prohibido:

b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del Ramo.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo 87.

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido... y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve horas y las seis horas".

"Art.199 C.T. Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por naturaleza pueden originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de deshecho (sólidos, líquidos o gaseosos); o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento determinará cuáles explotaciones son insalubres, cuáles son peligrosas, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse esas actividades".

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

Como antes se expresó las primeras normas laborales - con el sentido y fundamento jurídico social que en la actualidad tienen, nacieron para la protección de los más afectados en la época en que surgieron: los menores y las mujeres, por ser éstos los más explotados en la naciente industrialización. Esas normas, que nacieron para proteger a los menores y a las mujeres, se extendieron a los demás trabajadores: Se limitó la jornada de trabajo y se impuso el descanso semanal obligatorio.

En la actualidad, sólo en determinadas circunstancias propias de su condición física tiene la mujer una especial protección, tal es el caso de la maternidad. En lo demás se considera que tanto el hombre como la mujer están en una misma situación jurídica, pues la ley no distingue entre uno y otro.

Las conclusiones del presente trabajo las expondré en el orden siguiente:

- Descanso Pre y post-natal.
- Enfermedad originada por el parto.
- Estabilidad.
- Prestaciones.
- Jornada de Trabajo y Trabajo en Labores Peligrosas e insalubres.
- Igualdad de Salario.

DESCANSO PRE Y POST-NATAL.

Antes y después del parto la mujer tiene derecho a un descanso remunerado. Por lo general no es el patrono el que responde directamente por esta prestación, pues en todos los países centroamericanos tiene aplicación el régimen del Seguro Social, que en su mecanismo protector ampara y da cobertura a la mujer durante todo el período del embarazo y con posterioridad al alumbramiento con régimen de reposo y pago de subsidios.

El problema existente con el régimen de Seguridad Social es que no tiene aplicación general. La protección no ha alcanzado a todos los trabajadores. Existen grupos sociales que no están protegidos. Esto ocurre, por ejemplo, con los trabajadores agrícolas y domésticos, los cuales en los países de Centro América constituyen más del 50% de la masa laboral, en el campo y en las ciudades. Consecuencia: los grupos más necesitados de protección no la tienen, o la alcanzan en forma insuficiente. En cambio, existe con mayor amplitud para los grupos tal vez con menos necesidad de ella.

Pese a que las trabajadoras domésticas no están protegidas por el régimen del Seguro Social, en Nicaragua, por ejemplo, se da a estas obreras un trato diferente. Hay para ellas descanso post-natal, aunque no tan completo como para las trabajadoras fabriles y del comercio y se les reduce a un setenta por ciento el salario.

Al comparar las legislaciones centroamericanas en lo que respecta al descanso pre y post-natal encontramos que todas se refieren al parto normal, a excepción de Guatemala, Costa Rica y Honduras que también contemplan un descanso para la mujer que ha sufrido un aborto o un parto prematuro no viable, siempre que no se trate de aborto intencional o criminal. En la legislación salvadoreña al aborto o parto prematuro no viable se considera como enfermedad común y se le da un descanso en concepto de incapacidad para trabajar por enfermedad común.

Así también en lo que respecta al subsidio que se le da a la trabajadora durante el período de descanso pre y post-natal, países como El Salvador y Costa Rica no contemplan el 100% del salario, sino que el 75% y los 2/3 del salario, respectivamente. Algo que no debería ser así, - pues se trata de una oportunidad en que más se necesita del salario para los distintos gastos que se presentan, además de que se tienen los egresos normales del hogar. Considero que la remuneración en ambos descansos tiene que ser el 100% del salario.

ENFERMEDAD ORIGINADA POR EL PARTO.

Tanto El Salvador, Honduras y Costa Rica, consideran - como enfermedad común, cualquier complicación que se produzca a consecuencia del parto. Por lo tanto, la trabajadora goza de su estabilidad en el empleo y del pago del sub-

sidio correspondiente. Honduras concede todos los derechos, menos el pago del salario.

Guatemala considera esa circunstancia como una ampliación del descanso post-natal con las mismas prestaciones. Nicaragua no contempla este caso en su Código de Trabajo.

ESTABILIDAD.

Con respecto a la estabilidad, ya anteriormente hemos dicho que la permanencia en el empleo por motivo de la maternidad en los países centroamericanos es relativa, a excepción de El Salvador. La trabajadora puede ser despedida de su ocupación por causas previamente comprobadas. En El Salvador, goza de una estabilidad absoluta durante ese período, desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producen la terminación del contrato, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo, pero aún en este caso sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después del descanso antes expresado.

Considero que El Salvador está en una posición justa, pues muchas veces la malicia de los patronos puede ser tan grande que logre despidos aparentemente justificados y comprobados, aunque no sean verdaderos los hechos. Esos patronos inhumanos consideran que la mujer embarazada les causa perjuicios motivados por su situación física, que -

según ellos les produciría un escaso rendimiento en el trabajo o porque les perjudica cumplir con las prestaciones a que el Código de Trabajo obliga.

PRESTACIONES.

Todos los países de Centro América, a excepción de El Salvador, conceden a las trabajadoras los descansos necesarios durante la jornada de trabajo para amamantar a sus hijos; el Código obliga a los patronos contar con salas cunas debidamente atendidas y equiparadas, cuando tengan empleadas a un número determinado de mujeres. El Art.183 - inc. 2º. de la Constitución Política de El Salvador contempla que la ley regulará la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para niños de las trabajadoras; pero ya se promulgaron dos Códigos de Trabajo, desde que se dió ese precepto, y en ninguno de ellos se ha desarrollado dicho artículo.

JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO EN LABORES PELIGROSAS E IN SALUBRES.

Las ideas proteccionistas de algunas legislaciones con respecto a la mujer son en la actualidad algunas de las causas que están limitando las capacidades de trabajo. Por ejemplo, la prohibición de laborar en jornadas nocturnas - o en horas extraordinarias, ha eliminado la posibilidad de que la mujer labore con horarios que son mejor remunerados y, por consiguiente, le impiden devengar mejores salarios.

En El Salvador, para efectos de jornadas de trabajo diurno y nocturno y trabajo extraordinario, tanto del hombre como la mujer gozan de las mismas oportunidades.

Lo mismo podríamos decir en lo que respecta a la prohibición de labores peligrosas e insalubres, pues con el avance de la tecnología cada día es menor el esfuerzo físico que debe realizar el trabajador. Además con las medidas de higiene y seguridad industriales que deben adoptarse, los peligros en el trabajo van disminuyendo. Esa protección que se le ha querido dar a la mujer deriva únicamente hacia los trabajos mal remunerados, por considerar que en este caso es más capaz el hombre que la mujer.

Lo anterior no quiere decir que no se deba protegerla en aquellos estados de la vida que sea necesario, como es el caso del embarazo y la maternidad.

IGUALDAD DE SALARIO.

En lo que atañe al principio de "a igual trabajo - igual remuneración", todas las Constituciones y Códigos de Trabajo centroamericanos lo contemplan; nuestro Código de trabajo, vervigracia, en su Art.123, dice: "Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad". Vemos que teóricamente es cumplido el principio mencionado, pero en la práctica encon-

tramos que para el concepto "igual trabajo" se tienen varios criterios. Según cada uno de ellos varía la forma de remuneración para la mujer trabajadora. Entre esos diversos criterios tenemos: "igual trabajo" significa tareas idénticas o resultados iguales, o si ese trabajo es de igual valor para el patrono y basándose en esos modos de pensar, casi siempre la mujer está en posición inferior al hombre, pues todo el tiempo la mujer ha sido considerada menos capacitada. Supónese que por sus condiciones biológicas y fisiológicas la mujer produce menos que el hombre. Esto no es de justicia, pues si bien en épocas anteriores la mujer no se ha preocupado tanto de su preparación, en la actualidad uno y otro sexo se prepara igual. Basta con observar las cantidades de mujeres que se especializan en academias, institutos técnicos, carreras profesionales, etc.

La mujer trabajadora está, por lo general, en número muy reducido, afiliada a sindicatos y no realiza o se dedica a actividades gremiales. Eso permite que los sindicatos dirigidos por varones y éstos no se preocupen por realizar un esfuerzo suficiente para que la mujer logre igualdad de trato y de oportunidades en el régimen laboral.

Como lo expresábamos en líneas anteriores, la demasiada protección que se le ha querido dar al sexo femenino, por ejemplo prohibiéndole laborar en jornadas nocturnas, ha hecho que a la mujer se le derive solamente hacia labores de menor remuneración que las de los hombres.

BIBLIOGRAFIA

- 1.-BOFFILL, MIREIA. "La mujer en España". Ediciones de Cultura Popular, S.A. Barcelona.1967.
- 2.BERENSTEIN, ALEXANDRE. "Derecho Comparado del Trabajo". Revista Mexicana del Trabajo No.4. Tomo XIV. Epoca Octubre-Noviembre-Diciembre.
- 3.-CABANELLAS GUILLERMO. "Derecho Constitucional Laboral". Editorial Tecnos. Valverde, 30. Madrid.
- 4.-CABANELLAS, GUILLERMO. "Introducción al Derecho Laboral". Vol.I y Vol.II. Bibliografía Omeba. 1960.
- 5.-CANO LLOPIS, MANUEL. "Examen Comparativo de las actuales Constituciones Vigentes en el Continente Americano en Materia Laboral". Anuario de Derecho. P.U.de Panamá.Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. 1961-62. No.5.
- 6.-DEVEALI, MARIO "Tratado de Derecho del Trabajo". La Ley, Editora e Impresora. Buenos Aires. 1966.
- 7.-DE LA CUEVA, MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México. 1970.
- 8.-DAVID, RENE "Tratado de Derecho Civil Comparado" Introducción al Estudio de los Derechos Extranjeros y al Método Comparativo". Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. España. 1953.
- 9.-DIAZ DURAN, DALIA "La nacionalidad en el Derecho Constitucional Comparado Centroamericano" Tesis Doctoral.

- 10.-GUTTERIDGE, HAROLD G. "Introducción al Método Comparativo de la investigación en el estudio del Derecho".
Barcelona. Instituto del Derecho - Comparado.
- 11.-GONZALEZ h., FIDEL ANGEL "Proyecciones de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en las legislaciones laborales de Centroamérica y Panamá".
Tesis Doctoral.
- 12.-JIMENEZ BERMEJO, MARIA "Sociología del Trabajo de la Mujer"
Colección Los Suplementos No.21.
Editorial Cuadernos para el Diálogo, S.A.
Edicusa Madrid 1971.
- 13.-LOPEZ MEJIA, HUGO "Historia General del Derecho Laboral; sus datos históricos particulares en El Salvador".
Estudios - Revista del Centro de - Estudios Jurídicos. San Salvador.
Vol. I No.3. 1964.
- 14.- NAPOLI, RODOLFO A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social".
La Ley, Sociedad Anónima.
Editora e Impresora.
Buenos Aires. 1969.
- 15.-NAVAS DE RODRIGUEZ, H.O. "La mujer en el Derecho Constitucional Centroamericano".
Tesis Doctoral.
- 16.-ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
"La O.I.T. y el Trabajo Femenino"
Imprimerie. ATARSA.
Ginebra. Junio de 1966.
- 17.-POZZO, JUAN D. "Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo".
Ediar S.A.
Editores. 1962.
- 18.-POZZO, JUAN D. "Derecho del Trabajo" Tomo II.
Ediar, S.A. Editores. Sucesores de Compañía Argentina de Editores,
S.R.L. Buenos Aires.

- 19.-PERALTA, CARLOS ENRIQUE "Nociones Generales del Derecho - Centroamericano del Trabajo". Revista.Universidad de San Carlos. G.U.de San Carlos.No.55.1961.
- 20.-RETANA, FRANCISCO JOSE y VILLACORTA, MARCOS GABRIEL "Copias de clase de Derecho Laboral". Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.1969. Impresora Universal.San Salvador, El Salvador,C.A.
- 21.-SOLA CANIZALES, FELIPE DE "Iniciación al Derecho Comparado" Barcelona, Instituto de Derecho Comparado.1954.
- 22.-TIJERINO MEDRANO, J.A. "Antecedentes de Unificación Laboral de Centro América". Revista Conservadora del Pensamiento Centroamericano.
- 23.-TINETTI, JOSE ALBINO "Las instituciones del Derecho Laboral en las Constituciones de Centroamérica". Tesis Doctoral.
- 23.-VILLAGRAN KRAMER, FRANCISCO "Adecuación de la Legislación Laboral Salvadoreña a los requerimientos del Mercado Común Centroamericano. La Universidad (Revista Bimestral de la Universidad de El Salvador.Tomo X Nos.49-50.Enero-Junio - 1969. San Salvador.

LEGISLACION.

- 1.-CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.
- 2.-CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.
- 3.-CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE HONDURAS.
- 4.-CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA.
- 5.-CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA.

- 6.-CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.
- 7.-CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.
- 8.-CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE HONDURAS.
- 9.-CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA.
- 10.-CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA.