

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN PLAN 1993



**“Estudio sobre la estabilidad laboral de la Mujer
trabajadora en estado de gravidez”**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:

LILIAN DEL CARMEN MAGAÑA HERNÁNDEZ

CARMEN ELENA SIBRIÁN CASTELLÓN

DIRECTOR DE SEMINARIO:

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVESITARIA, 26 DE NOVIEMBRE DE 2002

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

DRA. MARIA ISABEL RODRÍGUEZ

VICE-RECTOR ACADEMICO

ING. JOSE FRANCISCO MARROQUIN

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVA

LICDA. MARIA HORTENSIA DUEÑAS DE GARCIA

SECRETARIA GENERAL

LICDA. LIDIA MARGARITA MUÑOZ

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

VICE-DECANO

LIC. EDGARDO HERRERA MEDRANO

SECRETARIO

JORGE ALONSO BELTRÁN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

LIC. WILMER HUMBERTO MARIN SÁNCHEZ

DIRECTOR DE SEMINARIO

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación constituye un requisito de graduación para obtener el Título de Licenciada en Ciencias Jurídicas, correspondiente al Plan de Estudios de 1993, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

El tema objeto de estudio se titula: **“ESTUDIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ”**.

El contenido del trabajo está estructurado en un conjunto de capítulos que guardan entre sí una secuencia lógica y que a continuación se describen brevemente:

El **PRIMER CAPITULO**, contiene el planteamiento del problema, la justificación del mismo, los objetivos directrices de la investigación, el marco de referencia, el cual incluye los antecedentes históricos normativos en la Leyes Laborales, y en especial el Código de Trabajo, finalizando con el sistema de hipótesis, el respectivo procedimiento metodológico y la muestra utilizada para la comprobación del mismo.

En el **SEGUNDO CAPITULO**, titulado “Base doctrinaria de la Estabilidad Laboral”, se hace un estudio relativo a las diferentes formas de la estabilidad laboral que se estudian en la doctrina. Asimismo se hace referencia al fundamento y finalidad de la estabilidad laboral de la mujeres trabajadoras en estado de gravidez; concluyendo con las generalidades del Contrato de Trabajo.

En el **TERCER CAPITULO**, se estudian “Las Garantías Laborales de la Mujer en Estado de Gravidez”, es decir las prestaciones a que tiene derecho una mujer trabajadora embarazada según el Código de Trabajo; terminando con las prestaciones que el Instituto Salvadoreño del Seguro social ofrece.

En el CAPITULO CUARTO, denominado “Fundamento normativo jurídico que regula la protección por maternidad de la mujer trabajadora en estado de gravidez”, se estudia los antecedentes que la estabilidad laboral ha tenido en nuestro país. Por otro lado, se analiza la normativa interna que regula la estabilidad laboral; terminando con la legislación internacional que regula la misma.

En el CAPITULO QUINTO, se exponen e interpretan los resultados obtenidos en la investigación de campo, a través de la muestra seleccionada.

En el CAPITULO SEXTO, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones a las que se llegó mediante el estudio del presente trabajo.

Finalmente se incluye la Bibliografía utilizada, y en la sección de anexos se agregan las cédulas de entrevista utilizadas para el desarrollo de nuestro trabajo.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 IDENTIFICACION DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA

La investigación sobre la Estabilidad Laboral es un fenómeno que ocupa a la sociedad en el aspecto económico y ésta tiene sus orígenes desde la antigüedad hasta nuestros días. La estabilidad en el empleo apareció, en el derecho laboral como una de las manifestaciones cristalinas de la justicia social, su finalidad inmediata es, el vivir hoy y un mañana inmediato. El derecho a la estabilidad laboral o Estabilidad en el empleo se encuentra vinculada a la característica de la duración de la relación laboral, es decir la permanencia del trabajador en el cargo.

Como dice el autor Deverti la “Estabilidad Laboral es el derecho del empleado a conservar un puesto durante toda la vida laboral”, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna causa taxativamente determinada.

Es decir en cuanto a la mujer embarazada ha sido reconocido siempre su derecho al descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo tal como ahora lo establece el Art. 42 de la Cn. Y el Art. 113 del C.T. Una mujer embarazada no puede ser despedida de su trabajo, si ocurriera, el despido no tendrá validez y el empleador deberá pagarle su salario mientras dura su embarazo, además deberá reconocerle el descanso remunerado antes y después del parto.

1.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA

Se refiere a establecer los alcances sobre los cuales se desarrolla el tema en estudio, siendo éstos los siguientes: Delimitación teórica, geográfica y temporal.

1.2.1 DELIMITACION TEORICA

En el objeto de investigación hemos tomado en cuenta uno de los aspectos que merece importancia en el desarrollo de nuestra sociedad salvadoreña como de la eficacia de la legislación que regula la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora en estado de gravidez. Para ello nos hemos delimitado en el Art. 113 del Código de Trabajo. Tomaremos como base en nuestra investigación el despido de hecho, y el despido con juicio previo. Nos delimitamos a esto, en cuanto que vamos a investigar a las trabajadoras de la empresa privada que se encuentran en estado de gravidez y específicamente que hayan sido despedidas de hecho, dejando así, afuera al sector público.

1.2.2 DELIMITACION GEOGRAFICA

Nuestra investigación se ubicará dentro del ámbito geográfico del municipio de San Salvador, siendo este municipio el principal de los diecinueve que constituyen el Departamento de San Salvador. Tomado así, las empresas privadas domiciliadas en éste.

1.2.3 DELIMITACION TEMPORAL

Consideramos necesario ubicar nuestra investigación en el período de enero del año 2002 hasta la fecha, ya que pretendemos hacer una investigación actual sobre el problema antes planteado, para verificar así nuestros objetivos.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

En este apartado expresamos el problema de investigación para lo cual hizo necesario formularlo de la siguiente manera:

¿En que medida es eficaz la legislación laboral que regula la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora en estado de gravidez?

2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

2.1 IMPORTANCIA Y UTILIDAD DE LA INVESTIGACION

Se ha considerado importante estudiar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez, pues al perder su trabajo produce consecuencias dentro del seno familiar y la sociedad en general. Por tal razón no solo debemos saber sobre el problema objeto de estudio, sino además, trataremos de hacer ciertas sugerencias para que en un futuro se pueda contar con una legislación que cumpla el propósito para el cual fue elaborada.

Tomando en consideración las condiciones políticas coyunturales que ha atravesado nuestro país en los últimos años, se puede determinar la gran importancia de la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez, en tanto que es considerada como uno de los elementos esenciales dentro de la familia, ya que en la actualidad, la mujer se ha superado, de tal forma que realizan labores específicas del hombre.

Otro de los aspectos importantes de nuestra investigación, es que servirá para verificar si en la actualidad se garantiza la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez, ya que en la legislación laboral encontramos las garantías o prestaciones que protegen a la mujer trabajadora.

Con esta investigación se pretende dar a conocer si la aplicación de tal normativa, se cumple tal como se establece en el ordenamiento jurídico laboral; ya que el trabajo y la justa remuneración es un derecho fundamental que todos tenemos, y lo más importante, es que está garantizado y legislado por el Estado. Por lo tanto, no es posible despedir a una mujer en estado de gravidez, antes ni después del parto; por lo cual, podemos establecer que la mujer trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, argumento que se ampara en el artículo 42 de la Constitución.

Otro aspecto importante referente a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez , es que , como es sabido, las relaciones de trabajo están reguladas por normas legales; y es importante saber que estas normas son el fruto de grandes luchas de clase obrera, tanto de nuestro país como de otras partes del mundo. Por esta razón, la legislación laboral, se consideran como leyes de protección social.

Asimismo, cuando las mujeres conocemos nuestros derechos como mujeres, como trabajadoras, nuestro universo se amplía y se fortalece nuestra motivación para involucrarnos en luchas por la equidad.

Por otro lado, tenemos que por medio de esta investigación haremos una propuesta de reforma a la legislación laboral, con respecto a asuntos relacionados a sancionar a todas aquellas instituciones que incumplan lo establecido en dicha legislación.

Finalmente agregaremos que la presente investigación será útil para ser consultada como un antecedente de estudio a otras investigaciones que se realicen en relación a la estabilidad laboral general o específicamente, de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Mediante la realización de la siguiente investigación pretendemos alcanzar los siguientes objetivos:

3.1 OBJETIVOS GENERALES:

- I. Determinar si la legislación laboral garantiza la aplicación de las garantías que protegen a la mujer trabajadora en estado de gravidez .
- II. Establecer una reforma legal al Código Laboral que contribuya a garantizar una aplicación efectiva de las prestaciones laborales en relación a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- I. Determinar si es eficaz la aplicación de la legislación en materia laboral que regula las garantías de protección de la mujer trabajadora en estado de gravidez de las relaciones de trabajo que surgen entre los patronos y las trabajadoras de la empresa privada.
- II. Establecer si existen programas de divulgación en los diferentes centros de trabajo, sobre las prestaciones laborales que tiene la mujer trabajadora en estado de gravidez.
- III. Identificar cuáles son las garantías laborales que el Estado brinda a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez.

- IV. Verificar de qué manera influyen los tratados internacionales en la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

- V. Determinar la importancia actual como un fenómeno social, de la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1) ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Sobre la base de nuestro problema de investigación el cual es: “ El estudio de la Estabilidad Laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez “, se ha escrito muy poco en cuanto a ello, no hemos encontrado en si una tesis que hable acerca de la Estabilidad Laboral, con respecto a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Es por ello que hemos tenido un poco de inconvenientes para reunir información, lo único que hemos hallado en tesis es acerca de la Estabilidad en el Empleo en general, y hemos tenido que adaptar esa información, a nuestro problema de investigación planteado con anterioridad..

Existe la Tesis del que titulo es: “LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ” presentado por Luis Roberto Hidalgo Zelaya, para optar al Titulo de doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales en la Universidad de El salvador, en el año de 1980; en la cual se desarrollo el siguiente contenido:

- I) Los Antecedentes de La Estabilidad Laboral en los países siguientes: Francia, Alemania, España, Inglaterra, Rusia, Estados Unidos, México, Brasil, Chile, Argentina, y por último loa de nuestro país.
- II) El concepto de La Estabilidad Laboral desde el punto de vista doctrinario y legal.
- III) Las clases de Estabilidad Laboral: desde el punto de vista doctrinario: relativa o durabilidad, y absoluta o perdurabilidad. Y desde el punto de vista legal.
- IV) Críticas y ventajas a La Estabilidad.
- V) Conclusiones.

Con respecto a las conclusiones llego a las siguientes: que en nuestra Legislación existe aunque en un grado relativo, garantizada La Estabilidad en el Empleo, grado que podría ser si se legislara en el sentido de volver ineficaz en el despido de hecho, obligando al patrono a seguir previamente el juicio de terminación del contrato y responsabilidad para él, cuando le asista justa causa para ello.

Solo en ciertas situaciones contempladas en el Art. 53 del C.T., puede el trabajador abandonar su trabajo y promover el respectivo juicio, pero no puede abandonar sus labores cuando se den las otras causales contempladas en dicho articulo 53 en cuyo caso, la ley lo obliga a continuar desarrollando sus labores y promover si lo desea el juicio de terminación del contrato por causa imputable al patrono, lo cual considero injusto y hasta contrario a los principios que forman la relación laboral los cuales buscan otras cosas, la buena armonía que debe existir entre el patrono y el trabajador y obliga a este a continuar laborando, para aquel, resulta hasta inhumano.

Este es el contenido de una de las tesis que hemos tomado como base para nuestra investigación, por que se refiere al tema de La Estabilidad Laboral, así como el nuestro, aunque nuestro tema va orientado a la mujer trabajadora en estado de gravidez, pero el contenido de la anterior tesis nos sirvió de mucho, ya que utilizamos los antecedentes de la Estabilidad Laboral, así como el concepto de la misma desde el punto de vista doctrinario, desde el punto de vista legal, y las clases de Estabilidad .

Otra tesis que hemos tomado como base de nuestra Investigación es: “LA LEY DEL SERVICIO CIVIL COMO GARANTE DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA ALCALDÍA DE SAN SALVADOR”.

No tiene relación con respecto a nuestro tema de Investigación, ya que esta trata sobre La Ley de Servicio Civil, pero habla de la Estabilidad Laboral, acerca de

la evolución histórica de la misma, es por ello que la utilizamos ya que es más reciente que la tesis anterior ya que esa fue escrita en el año de mil novecientos ochenta, y esta es más reciente, ya que fue escritas en mil novecientos noventa y ocho.

4.2 EVOLUCION HISTORICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Para efectos de la presente investigación conviene hacer un estudio de la historia que ha atravesado la estabilidad laboral; porque el conocimiento de cómo ha venido evolucionando es una base de sustentación sólida, no sólo para la mejor comprensión del tema, sino también para conocer las demás figuras jurídicas que se vinculan a ella.

4.2.1 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN FRANCIA.

En Francia, hasta mediados del siglo XIX, para sustentar la Estabilidad del trabajador, los Tribunales recurrían a la aplicación directa de los principios de la culpa establecidos en el Código Civil, por consiguiente, solo probando el trabajador el dolo o la culpa del patrono al proceder a su despido podía obtener alguna indemnización, regulada de acuerdo con la apreciación que los juzgadores hicieren de los perjuicios económicos para el trabajador.

Una sentencia de la Corte de Casación del 8 de febrero de 1859, mantuvo que la ruptura del Contrato de trabajo no debía efectuarse de manera perjudicial para los intereses de una de las partes, que casi exclusivamente es el trabajador, por la facilidad que el empresario encuentra casi siempre para sustituirlo, ya no se exigía la culpabilidad patronal, el problema se situaba objetivamente en el perjuicio del trabajador, con un reconocimiento insipiente de su estabilidad.

Esa jurisprudencia se transforma en legislación con el texto del 27 de diciembre de 1890, cuyo artículo 1 establece: “El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios”.

El inconveniente que para los obreros representa ese precepto, sancionador desde luego del abuso del derecho de despido patronal, consistía en que no liberaba a los trabajadores de la carga de la prueba.

Casi cuatro décadas transcurrirían para dar un paso más adelante en materia de Estabilidad Laboral en Francia, al artículo antes citado en la que se le agrego por la ley del artículo 1 de fecha de julio de 1920, un segundo párrafo “Los daños y perjuicios que puedan reconocerse por la inconveniencia de los plazos de despidos no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes, el tribunal para precisar, si hay abuso, podrá proceder a una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá en todo caso mencionar expresamente el motivo alegado por la parte que haya roto el contrato”.

En 1958 un nuevo texto implantó al Derecho a la indemnización por el importe de un mes de retribución, en concepto de permiso para los casos de despido no justificado por culpa grave del trabajador.

4.2.2 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN ALEMANIA.

En Alemania, una ley en 1934 reconocía derecho a todo trabajador despedido, cuando contara con el mínimo de un año de antigüedad en la empresa y siempre que esta empleara cuando menos 10 obreros, ha recurrir ante el Consejo de la empresa y después a los Tribunales del trabajo; pero cuando tal acto hubiere sido “ injustamente severo o no exigido por las condiciones de la empresa. “, de probarse alguna de tales circunstancias se pronunciaba la reintegración del trabajador, y una indemnización condicional que abonaría el empresario de no querer admitir la reincorporación del despedido.

A consecuencia de un precepto de mayor amplitud social inserto en la constitución de 1948 de Alemania Occidental en agosto de 1951 se aprobó una ley de amparo contra los despidos injustificados, en virtud de la misma, siempre que el demandante tenga veinte años de edad como mínimo y seis meses de antigüedad en la empresa, que utilice a más de cinco trabajadores y se pruebe que el despido ha sido injusto, el Juez declarará la nulidad del despido con lo cual se afirma la estabilidad en el despido propio.

4.2.3 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN ESPAÑA.

En España, la estabilidad laboral se implanta por la ley de jurados mixtos de trabajo, del 27 de noviembre de 1931, cuyo artículo 46 solo justificaba el despido por actos imputables al trabajador o por necesidades económicas de la empresa.

En el primero de los supuestos, como sanción de la culpa, no había resarcimiento para el obrero o el empleado, pero si cuando obedeciere a conveniencias de la empresa. Cuando la ruptura del contrato de trabajo, careciere de justa causa, el patrono debía ser condenado a readmitir al despedido o, como alternativa, a abonarle la indemnización que los tribunales fijarían.

El Decreto del 23 de agosto de 1932, implantaba la estabilidad absoluta en determinadas actividades, a fin de afirmar la inamovilidad de determinados trabajadores. La estabilidad absoluta desapareció con el decreto del 26 de octubre de 1956, que prescribe que el despido ha de ser comunicado por escrito al trabajador.

El despedido puede acudir a la jurisdicción laboral que deberá pronunciarse por la procedencia o improcedencia del despido. En el primer supuesto, el contrato del trabajador se resuelve sin indemnización, en el segundo caso la empresa será condenada a la readmisión del trabajador salvo abonar una indemnización.

4.2.4 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN ITALIA.

Ha ejercido influencias en el régimen argentino sobre estabilidad de los trabajadores. La carta del trabajo de 1927 determinaba: “En las empresas de trabajo continuado, el trabajador tiene derecho en caso de la cesación de las relaciones de trabajo por despido, sin su culpa a una indemnización proporcional, a los años de servicio. Esta indemnización se deberá hasta en caso de muerte del trabajador”.

4.2.5 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN ARGENTINA.

Con carácter de generalidad y en cuanto a la estabilidad relativa, las normas efectivas se encuentran en la Ley 11. 729 y en el Decreto-Ley 33. 302/45; que establece la indemnización pertinente por razón de preaviso o antigüedad, en los casos de despido injustificado o culpable para el trabajador, pero en la Argentina se ha conocido también la estabilidad absoluta instaurada para el personal bancario y para el de las compañías de seguro capitalización y ahorro por la Ley 12. 637 y por el Decreto-Ley 12.366/45. La cuestión ha perdido considerable interés por la derogación impuesta en 1967.

4.2.6 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN INGLATERRA

En Inglaterra, la legislación laboral no incluye preceptos sobre el despido, el resarcimiento del mismo se entrega a la libertad contractual, a la costumbre y a los convenios colectivos de trabajo, que suelen regular el preaviso, pero no indemnizaciones por el despido en sí. De estimarlas procedentes, el despido ha de litigar dentro de los lineamientos de las acciones generales por daños y perjuicios.

4.2.7 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN ESTADOS UNIDOS.

En Estados Unidos alineados en la tradición jurídica Inglesa no existe legislación específica que garantice la estabilidad laboral. En principio, los

empresarios cuentan con la protección de la potestad discrecional de despido.

La restricción más usual al respecto conviene de cláusulas insertas en las convenciones laborales colectivas, donde se provee en ocasiones el abono de un preaviso o bien se implanta una prioridad, si las necesidades económicas lo exigen, que obliga a despedir al personal con menor antigüedad en la empresa.

Ese panorama laboral desconcierta que en un país evolucionado en tantos aspectos sociales pero en caso mismo se encuentra la explicación de no haberse establecido una legislación limitadora del despido y resarcidora de los injustificados. De una parte debiese a ello a la facilidad para encontrar una nueva ocupación del despedido; de otra parte, cuando así no sucede por crisis de trabajo, los subsidios por paros forzosos aseguran la subsistencia durante el lapso para reencontrar tarea remunerada.

4.2.8 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN MÉXICO.

En México, la estabilidad del trabajador sea reconocida en uno de los incisos del artículo 123 de la Constitución: “el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarse con el importe de tres meses de salario “.

En realidad como la incorporación forzosa del trabajador constituye para el empresario una obligación de hacer, a la que judicialmente no puede forzarse la acción corresponde en verdad al patrono.

La Ley Federal del Trabajo refuerza la estabilidad del trabajador por cuanto permite, que en la sentencia en donde se declare injustificado el despido, se condene al empresario de todo salario correspondiente desde la fecha de la interposición de la demanda a que los pague.

4.2.9 ORIGEN HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN CHILE.

El régimen de estabilidad se ajusta al Código de trabajo de 1931, y a reforma de 1945 y 1948. Al despido ha de proceder el aviso previo de un mes que puede ser reemplazado por el pago de lo que se devengará en ese lapso, si el cese se concreta sin dilatación. El despido arbitrario, determina el resarcimiento a razón de un mes de sueldo por cada año de servicio.

5. SISTEMA DE HIPÓTESIS

5.1 HIPÓTESIS GENERAL.

La legislación salvadoreña que regula los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez, si garantiza la estabilidad laboral.

Operacionalización

V.I La legislación salvadoreña que regula los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

V.D Si garantiza la estabilidad laboral.

X1 El Convenio 103 establece el derecho de la mujer trabajadora a procrear hijos.

Y1 Lo cual genera discriminación y desigualdad entre los trabajadores

X2 La ineficacia de aplicación de las garantías que protegen a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Y2 Conlleva a desertar del empleo y a que se violenten otros derechos inherentes a la persona.

X3 La protección de maternidad que brinda el Estado a través de los diferentes mecanismos, como el Código Laboral, Convenios etc.

Y3 Son desconocidos por las trabajadoras de las instituciones, lo cual conlleva a que se le violen derechos por maternidad.

5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

La aplicación de las garantías de la mujer trabajadora en el descanso pre y post natal conlleva a dar cumplimiento a los derechos que establece el Código de Trabajo.

Operacionalización

V.I La aplicación de las garantías de la mujer trabajadora en el descanso pre y post natal.

V.D Da cumplimiento a los derechos que establece el Código de Trabajo.

X1 El artículo 3 del Convenio de protección por maternidad establece que la mujer trabajadora tiene derecho a un descanso pre y post natal.

Y1 lo cual conlleva a recibir prestaciones médicas a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

X2 La mujeres trabajadoras que lactan a su hijo, tendrán derecho a interrumpir su trabajo por un período de una hora diaria.

Y2 Esas interrupciones deberán contarse como horas de trabajo remuneradas.

X3 Los centros de trabajo deberán tener salas cunas y lugares de custodia para los hijos de las trabajadoras.

Y3 El recién nacido tiene derecho a que su madre lo atienda por el lapso de una hora diaria, durante la jornada laboral diaria.

5.2.1HIPOTESIS ESPECIFICA.

La estabilidad laboral como derecho de permanecer en el empleo prohíbe el despido de hecho y el despido con juicio previo de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Operacionalización

VI La estabilidad laboral como derecho de permanecer en el empleo.

VD Prohíbe el despido de hecho y el despido con juicio previo.

X1 Limita al patrono al despido de la mujer trabajadora en estado de gravidez

Y1 Se excepciona si la causa del despido ha sido anterior al embarazo.

X2 Protege a la mujer desde que comienza hasta que concluye el descanso post natal.

Y2 Conlleva a limitar al patrono los despidos injustificados de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1) TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación que realizaremos en nuestro trabajo titulado “estudio sobre la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez” será la siguiente: Bibliográfica y de campo.

A través de la investigación bibliográfica se pretende realizar un análisis sobre la estabilidad laboral que tienen las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, así como también el análisis de las exposiciones de los diferentes autores, revistas y otras literaturas, como tesis, libros que traten el tema sobre las mujeres y el trabajo.

6.2) UNIDADES DE OBSERVACIÓN

Como unidades de análisis utilizadas en este trabajo de investigación se tuvieron:

- Trabajadores
- Patronos
- Tribunales de lo Laboral del área metropolitana de San Salvador.

6.3) POBLACIÓN Y MUESTRA

Para lograr un buen desarrollo de nuestro trabajo, se realizaron encuestas a los patronos y trabajadores de la empresa privada, con el fin de recopilar la información necesaria para realizar la investigación.

Por último, hemos considerado necesario hacer encuestas a los Tribunales de lo Laboral, quienes son los entes encargados de administrar justicia en caso que surja un conflicto de carácter laboral entre el patrono y el trabajador.

6.4) TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACION.

1. ENCUESTA: a través de esta técnica se pretende conocer el grado de aplicación, en cuanto a los derechos que tiene la mujer trabajadora en estado de gravidez que son sometidos al conocimiento del juzgador, en los que se ven involucrados los derechos del hijo de la madre trabajadora.

Por otra parte se pretende investigar la situación laboral que viven las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, que laboran en la empresa privada.

2. ENREVISTA: por medio de esta técnica, se tratara de conocer las diferentes opiniones o puntos de vista, tanto de los patronos como también los trabajadores, acerca de la estabilidad laboral que tiene la mujer trabajadora en estado de gravidez.

CAPITULO II

“BASE DOCTRINARIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL”

1. ESTABILIDAD LABORAL. DEFINICION

La noción de la palabra estabilidad se encuentra recogido como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

En toda actividad laboral, los trabajadores han luchado con el objeto de conservar el trabajo, a fin de poder subsistir, tanto ellos como sus familias, y a base de tal lucha, han conseguido que en el Código de Trabajo, se plasmen disposiciones que protejan su propiedad en el empleo, con lo cual ya no se encuentran a merced del capricho del patrón.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

Para Mario de la Cueva la Estabilidad en el Trabajo “la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hacer perder su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación ^{1/}. Esta definición pone de manifiesto, por una parte que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para el patrono.

Asimismo, el autor anteriormente mencionado nos da otra definición de estabilidad la cual es considerada como una institución peculiar del Derecho de Trabajo a la que se puede caracterizar diciendo que “es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsiste su materia y a permanecer percibiendo los beneficios consecuentes”.

El tratadista Manuel Ossorio, define la estabilidad en el empleo como “ el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente justificada”. ^{2/}

Es decir que es el derecho que tiene todo trabajador a mantener su empleo sin ser despedido, a no ser por una causa justificada.

^{1/} De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1974, Pág. 280

^{2/} Ossorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, Pág. 293

2. CLASES O FORMAS DE ESTABILIDAD LABORAL

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.

Distinguimos las siguientes clases:

2.1 Estabilidad Absoluta:

Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Según Jorge Rendón Vásquez nos dice: hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa; y así distinguimos las siguientes clases:

a) Estabilidad Absoluta Flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

b) Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo.

2.2 Estabilidad Relativa:

Se define como "Durabilidad". Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

La estabilidad relativa puede ser:

a) Estabilidad Relativa Propia.-

Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

b) Estabilidad Relativa Impropia.-

Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

También existen otras clases de estabilidad laboral:

a) De acuerdo a sus alcances o efectos:

- Estabilidad Laboral Propia: Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

- Estabilidad Laboral Impropia: No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

b) Por Razón de la Época en que se asegura la permanencia del trabajador:

- Estabilidad Inicial.- El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave. Es el caso de Ecuador, donde se asegura la estabilidad laboral en forma temporal.

-Estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada.- Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, de labor interrumpida a favor del mismo empleador.

3. FUNDAMENTO Y FINALIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Hemos podido observar a través de la opinión de numerosos tratadistas que la estabilidad laboral le permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de

trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluido esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a ley para conservar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el principal, sólo si sobreviven situaciones que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral.

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

El empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.

Por otra parte, observamos con el tratadista Mario de la Cueva que, la estabilidad constituye "un derecho para el trabajador y nunca un deber"^{3/}; entendiéndose por ello, el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo, se desprenden determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; más, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilidad de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socio-económico.

4. ESTABILIDAD LABORAL Y TRABAJO DE LAS MUJERES

^{3/} De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op cit. Pág. 207

Con la finalidad de no agotar su organismo, por lo común menos resistente que el del hombre, para proteger la maternidad y velar por la moral, la legislación obrera contiene numerosas reglas de favor femenino, y hasta ha servido a la mujer de vanguardia en las leyes del trabajo, por cuanto su situación gana con más facilidad las medidas de protección, ampliadas ulteriormente a los hombres, en lo factible.

La mujer ha tenido épocas de destino muy inferior en el trabajo al del hombre, y en el origen de la esclavitud se descubre el predominio brutal del hombre, que abusa sin cultura ni sentimientos de su fuerza material a obligar a trabajar exclusivamente a la mujer, hasta que ésta, por su influjo psíquico y físico, logro ceñirse a las tareas domésticas.

Esta situación subsiste, algo atenuada, en pueblos actuales de civilización retrasada o incompleta, como las tribus salvajes, e incluso en ciertos sectores musulmanes africanos, por desprecio de las mujeres.

Durante La Edad Media, la mujer es la reina del hogar apartada de las rudas tareas de la guerra y de la producción. Durante la época gremial y de las corporaciones, la necesidad de asociarse y la prohibición existente para las mujeres aportó a estas del trabajo productivo, fuera de las faenas agrícolas, en que fue utilizada siempre, la maquina, al reducir al consumo de energías humanas, movilizó laboralmente a la mujer, con la ventaja patronal de pagarle salario menor, hecho en sí inexplicable aún desempeñando igual tarea y rindiendo en el mismo grado que el hombre.

Esa incorporación de la mujer al ejército obrero se acentuó extraordinariamente luego de la Primera Guerra Mundial, que absorbió en los frentes de guerra a la mayor parte de la población masculina de tantos Estados. En las fábricas, en los servicios públicos, en las oficinas, tuvo que cubrir tales huecos la mujer, que no escuchó luego la voz de desmovilización, aficionada ya a ganar para y a la vida de menor sujeción hogareña.

5.CONTRATO DE TRABAJO. DEFINICION

De acuerdo a algunos autores definen el contrato de trabajo de la siguiente manera: Manuel Ossorio nos dice: que “Contrato es el pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”^{4/}

Según Guillermo Cabanellas el contrato de trabajo es “ aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico, y por el cual una de las partes, el empleador da una remuneración o recompensa a cambio de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra denominada el trabajador ”^{5/}.

Según Ramírez Gronda, es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración.

En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el orden publico no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con mas propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la mas corriente.

Junto al Derecho de Trabajo, se ha empleado para el mismo, otras acepciones como: Derecho obrero, derecho Corporativo, pero se ha adoptado por la denominación más genuina que es la del Derecho Laboral y así tenemos como definición de Contrato de Trabajo de los autores Colin y Capitant que la interpretan en los siguientes términos: “Es

^{4/} Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pag. 167

^{5/} Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho usual, pag. 337

un contrato en el cual una persona se compromete a trabajar para otro durante un período determinado, o sin fijación de plazo, mediante una remuneración de dinero”.^{6/}

Paul Durand, lo define como: “El contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona calificada como trabajador asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente el materia profesional en provecho de que otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación mediante una remuneración de dinero llamado salario”.^{7/}

5.1 CLASIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se clasifica según las partes intervinientes en:

a) **Contrato individual:**

Es el que se celebra entre un empleador y uno o varios trabajadores; lo encontramos regulado en el artículo 17 del Código de Trabajo.

b) **Contrato colectivo:**

Es el celebrado entre un patrono, por una parte, y uno o más trabajadores, su regulación se encuentra en el artículo 269 del Código de Trabajo.

c) **Contrato de término fijo:**

Esta modalidad puede aplicarse tanto al contrato individual como al colectivo.

La característica esencial de esta clase de contrato es que se fija de antemano su duración, cláusula que impone a las partes de la obligación contraída por todo el tiempo que se haya pactado; y si alguna de las partes contratantes quisiera darlo por terminado antes de su vencimiento, deberá indemnizar a la otra los perjuicios que tal determinación le cause que en la práctica se traducen en los salarios que habría percibido hasta la terminación normal del contrato; pero en ningún caso la indemnización podrá ser mayor de la que le correspondería si hubiese sido

^{6/} Padilla Aguilar, Luis Alonso, Naturaleza del Contrato de Trabajo, Tesis, San Salvador, 1983, pag.354

^{7/}Ibid.

contratado por tiempo indefinido, así lo vemos contemplado en el artículo 59 del C de T.

d) Contrato por tiempo indefinido.

La Característica de este Contrato es, que se celebra por toda la vida útil del trabajador y, por tal circunstancia, que da mayor seguridad en el empleo a éste.

5.2 NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Su naturaleza es un problema de clasificación, el cual ha sido arduamente debatida y aún cuando su importancia es más académica que práctica basta una ligera enunciación de las teorías que diversos autores han esgrimido tratando de justificarla. Dentro de las principales teorías: a) Teoría del arrendamiento; b) de la compraventa; c) de la sociedad; d) de la relación de trabajo; e) del contrato autónomo y contractualista.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo se sostiene que es de naturaleza autónoma o propia, por poseer sus propios elementos y características, las cuales son, las que le dan esa autonomía al contrato de trabajo.

En virtud de su importancia, no solo porque regula las condiciones y modalidades del trabajo humano, sino porque el propio sentir del legislador, sus disposiciones son de orden público, por tal razón, es considerado como un *Contrato de naturaleza Autónoma o sui generis*.

5.3 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como elementos del Contrato de Trabajo podemos mencionar los siguientes:

a) Subordinación:

Con respecto a la subordinación y su etimología latina significa “sub – bajo y ordinare – ordenar”, es el sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior.

Pero entrando en materia laboral, la subordinación como lo enuncia Guillermo Cabanellas: “es el estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal por razón de su contrato y el desempeño de sus servicios, por

autoridad de ejercer el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.^{8/}

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono le da las facultades a éste para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse en todo el tiempo que dure el contrato de trabajo.

b) *Prestación de un servicio:*

La prestación ha de ser de subordinación voluntariamente aceptada; el trabajador debe de ser una persona natural , ya que el servicio debe de prestarse personalmente. El servicio prestado puede ser físico o intelectual; incluso puede darse el caso que se celebre un contrato de trabajo y el objeto consista en mantenerse en estado de disponibilidad para verificar determinado trabajo.

c) *Continuidad:*

La continuidad presupone periodicidad, es continuado el trabajo que se repite con regularidad periódica de acuerdo con las modalidades que le son propias, cada semana o cada mes. Lo que interesa no es la unidad de tiempo que se ejecuta durante el mismo, sino el hecho de que tal trabajo tendrá que volver a presentarse durante los períodos sucesivos.

d) *Salario:*

El servicio debe de ser por una remuneración que es el salario. La remuneración debe de existir como resultado de acuerdo expreso o tácito. Este elemento no debe de faltar porque perdería su naturaleza y se convertiría en cualquier clase de contrato.

5.4 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las características del contrato de trabajo pueden determinarse claramente así:

a) *Bilateralidad:*

^{8/} Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1968, Pag.394.

Decir que un contrato es bilateral , significa que las partes contratantes se obligan recíprocamente. Cuando el contrato genera obligaciones mutuas, surge la bilateralidad, característica que aparece en forma ostensible en el contrato de trabajo, ya que una de las partes se obliga a prestar el servicio convenido , y la otra el patrono o empleador, a retribuir tal servicio en la forma concertada.

b) Onerosidad:

Decir que el contrato de trabajo es oneroso, significa que su objeto es la utilidad de ambos contratantes gravándose cada uno en beneficio del otro, o sea que ambas partes, tanto el patrono como el trabajador , derivan alguna utilidad en la ejecución del trabajo.

c) Conmutatividad:

Lo conmutativo significa que las prestaciones obligacionales de las partes se consideran equivalentes entre sí, en que cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que otra debe dar o hacer a su vez. En el caso específico del Contrato de Trabajo, lo conmutativo resulta, pues, según lo expuesto, en que el salario que paga el patrono es equivalente al servicio prestado por el trabajador .

d) Tracto Sucesivo:

Sus efectos se prolongan en el tiempo paulatinamente. No hay duda que el Contrato de Trabajo, en su ejecución y desarrollo se va desarrollando en el transcurso del tiempo, y que día a día surge para el trabajador la obligación de acudir al sitio de trabajo.

Otros autores agregan otras características tales como la : subordinación, que también es considerada como elemento del Contrato de Trabajo, la cual ya fue desarrollada anteriormente; por otro lado tenemos las siguientes:

e) Exclusividad:

En adición a las características anteriores, existe también como requisito del Contrato de Trabajo la exclusividad en el sentido que, no podría existir en el tiempo más que una sola relación de trabajo subordinado; empleado para el Derecho de Trabajo, debería prestar para un solo empleador toda su actividad profesional.

F) Profesionalidad:

El término profesión tiene un significado muy amplio, en el sentido que todas las personas ejercen una profesión o especialidad en un oficio. Es claro que el ejercicio de las diferentes profesiones, supone diversos conocimientos que van de lo empírico a lo científico.

CAPITULO III

“GARANTÍAS LABORALES QUE EL ESTADO BRINDA A LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ”

3.1 DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA.

3.1.2 Derecho a la maternidad.

En los últimos cincuenta años, la protección de la maternidad se ha visto jalonada por los progresos de la legislación, la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras durante sus años de crianza. Pero las ventajas que se han ido obteniendo no han conseguido resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras (si no todas) en algún momento de sus vidas profesionales: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.

El derecho a la maternidad, es el derecho que tiene la mujer de elegir libremente en qué momento concebir; es decir de procrear hijos cuando los desee y los que desee. Para la mujer que trabaja es muy importante que conozca este derecho, para luego poder ejercerlo cuando quiera, por ser ella, la única a la que la maternidad afecta físicamente, ya que es solo la mujer la que se ve afectada por las consecuencias de su maternidad en el contorno de su vida.

La libertad de elección no se toma en el sentido de que la mujer debe de elegir entre el trabajo y la maternidad, si no que, en el momento de hacer uso de su derecho a la maternidad, esto no debe de convertirse en causa de discriminación en el empleo por el hecho de que pueda ser o es madre, al contrario es causa de protección por

el papel importante que juega la mujer en el desarrollo de la sociedad, al convertirse en madre.

Por ello, la maternidad no puede verse como una enfermedad, sino como un proceso vital, algo natural y necesario, por ello merece protección de toda índole, y la forma más satisfactoria de asegurar la protección de la maternidad es la que forma parte de un sistema de seguridad social financiado con las contribuciones de los empleadores y los trabajadores, y a veces complementado por el Estado y otros fondos colectivos.

Una trabajadora que queda embarazada se encuentra inmediatamente ante una multitud de problemas relacionados con el empleo. Entre ellos, los más importantes son las consecuencias que tienen para su trabajo el embarazo y su ausencia antes y después del parto. ¿Estará protegida del despido durante el embarazo y el período de descanso? ¿Tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas? Si su trabajo exige un esfuerzo físico considerable, ¿estará obligado el empleador a modificar temporalmente las tareas de la trabajadora para adaptarlas a su estado? Las respuestas a estas preguntas las encontraremos en el desarrollo de este capítulo.

3.1.3 Derecho a no ser destinada a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

En muchos países, las mujeres embarazadas y las madres lactantes empleadas en labores peligrosas o insalubres tienen derecho a ser transferidas a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado o a una terminación de su empleo con una compensación económica en lugar de un simple despido cuando el trabajo que están llevando a cabo haya sido determinado médicamente como más allá de sus fuerzas o perjudicial para su salud. La transferencia también puede hacerse desde un trabajo que no sea peligroso por sí mismo pero que un profesional médico haya certificado ser peligroso para el estado de salud de una mujer determinada.

Los patronos tienen como prohibición, el no destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos que sean incompatibles con su estado. Tal como lo establece el Art. 110 C.T., ya que esto podría traer consecuencias graves tanto para la madre como para el feto, y podría resultar perjudicial en numerosas tareas, que exigen doble esfuerzo o constantes movimientos y que sean desarrolladas en ambientes mal sanos.

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

Esto tiene su razón de ser, puesto que es necesario que el feto se desarrolle normal y que la futura madre no corra peligro alguno o sea que se pretende proteger a ambos de cualquier factor que podría poner en riesgo el desarrollo normal del embarazo.

Durante el embarazo, las mujeres que efectúan un trabajo pesado deberían ser transferidas a otro que no requiera fuerza física, es decir más ligero y sin pérdida de salario. No debería penalizarse a las mujeres a causa de sus malestares propios de tal estado. Durante el embarazo debiera estarles permitido asistir, sin pérdida de salario, a la consulta prenatal para someterse a exámenes regulares.

Este derecho es muy importante para las madres ya que les permite seguridad y confianza durante su embarazo, las leyes les garantiza que no se abusara de su fuerza al desempeñar su trabajo.

3.1.4 Derecho al descanso por maternidad.

Nadie puede negar los imperativos fisiológicos del embarazo y el parto. Por lo tanto, para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación

a su empleo tras esa interrupción de su actividad, así como de disponer de los recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia.^{9/}

En este apartado estudiaremos la licencia de maternidad, cuya finalidad es proteger la salud de la mujer empleada en virtud de una relación de trabajo y la de su hijo durante el período inmediatamente anterior o posterior al nacimiento del niño.

La mayoría de países establecen la duración de la licencia de maternidad esencialmente de dos maneras:

3.1.4.1 Pre - natal.

La razón de la protección a la mujer antes del alumbramiento es de carácter eugenésico en cuanto al cuidado de la salud y la alimentación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico del feto o incidan desfavorablemente en las tareas que cumplan las futuras madres.

La duración de la licencia prenatal se establece con relación a la fecha presunta del parto. Habitualmente, cuando el parto tiene lugar antes de lo previsto y la duración mínima global de la licencia de maternidad está reglamentada, la duración del período de licencia posterior al parto se prolonga por un período igual al transcurrido entre la fecha prevista del parto y la fecha en que efectivamente tuvo lugar.

La única exigencia que se formula a la mujer trabajadora para el goce de la licencia por maternidad que establece el Art.310 C.T, es la presentación de una constancia medica expedida en papel simple, en la que se indique el estado de embarazo y la fecha prevista para el parto.

^{9/} Palma Duran Guillermo Alberto, “La Estabilidad en Nuestro Código de Trabajo”, Tesis, Universidad de El Salvador, junio 1980, Pag. 45.

Además para que la mujer tenga derecho a la prestación establecida en el artículo 309 C.T, es requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto, de acuerdo al Código de Trabajo; pero si está asegurada, el instituto Salvadoreño del Seguro Social cubre éste riesgo.

3.1.4.2 Post – natal

El patrono esta 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.

En lo que respecta a la protección después del nacimiento del hijo es obligatorio un descanso de por lo menos seis semanas más que para la recuperación de la madre, este descanso se da, por el motivo de que en ese tiempo es cuando un niño depende más de los cuidados maternos, además es necesario que esta se recupere, para estar en condiciones de comenzar nuevamente a prestar sus servicios. Generalmente la trabajadora asiste a su trabajo hasta el ultimo día de la fecha probable del parto, a ello los patronos no se oponen, puesto que para ellos hasta cierto punto les resulta beneficioso, ya que la trabajadora asistirá a sus labores en optimas condiciones.

El período prenatal de la licencia y el período posterior al parto, así como su duración mínima u obligatoria, determinan a la vez la duración efectiva de la licencia (particularmente en caso de error en cuanto a la fecha prevista del parto) y el margen de libertad que tiene la mujer para distribuir la licencia de maternidad..

3.1.5 Derecho a un descanso suplementario.

Cabe preguntarse si el periodo 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.

Se prevé que la licencia de maternidad debe prolongarse en dos casos: en caso de error con respecto a la fecha del parto, es decir, cuando éste tiene lugar después de la fecha prevista (Art. 309 inc.3° C.T), la licencia prenatal debe prolongarse hasta la fecha efectiva del parto, sin reducir la duración de la licencia obligatoria después del parto; en caso de enfermedad, cuando ésta es consecuencia del embarazo o del parto, la autoridad competente puede fijar la duración máxima (Art. 309 inc.2° C.T.).

Pero es indispensable que la trabajadora compruebe con certificación médica que no se encuentra en condiciones de regresar a su puesto de trabajo tal como lo establece el Art. 312 C.T.

3.1.6 *Derecho a la lactancia materna.*

La gran mayoría de los países que conceden interrupciones a efectos de lactancia contemplan una hora de lactancia al día, que suele estar dividida en dos períodos de 30 minutos, aunque en algunos las trabajadoras pueden optar por interrupciones más frecuentes y cortas.

Muchas madres optan por destetar a sus hijos antes de reemprender el trabajo a tiempo completo. Pero hay otras que prolongan la lactancia durante algunos meses después de su reincorporación. Estas empleadas pueden requerir una consideración especial de sus empleadores respecto a la adaptación del tiempo de trabajo y a las facilidades de lactancia, todo lo cual puede ir más allá de los requisitos mínimos de la ley.

Las madres que sigan trabajando tienen derecho a un descanso durante la jornada, para la lactancia de sus hijos menores de un año, descanso que se encuentra establecido en el Art. 312 inc. 2° C.T. , además las interrupciones de trabajo para alimentar al hijo serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

Este es un derecho que es violentado por los patronos, ya que al darles permiso de amamantar tienen que interrumpir sus labores, ya que la ley establece que serán contadas como horas de trabajo y deben de ser remuneradas y este tiempo no trabajado constituye para ellos perdidas en la empresa^{10/}.

3.1.7 Derechos relacionados con el contrato de trabajo

Como después de cualquier ausencia que justifique la concesión de un permiso, el derecho a ocupar nuevamente su antiguo trabajo tiene gran importancia para la trabajadora que acaba de dar a luz. Este derecho es tanto más importante cuanto que el modelo tradicional (según el cual las mujeres abandonaban su actividad profesional después de dar a luz para educar a los hijos y volvían a trabajar una vez realizada esta tarea) pertenece cada vez más al pasado. Según los estudios disponibles, son cada vez más las mujeres que se reintegran al trabajo después de haber dado a luz.

Si bien estas disposiciones son sin duda útiles para las mujeres que deseen interrumpir su actividad, conviene destacar que éste no constituye el principal problema al que se enfrentan las trabajadoras en lo que se refiere a la terminación de la relación de trabajo.

En efecto, mucho más importante es una protección efectiva contra la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

^{10/} / Palma Duran Guillermo Alberto, Ob. Cit. Pag. 75.

I. Prohibición de despido.

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto, es un elemento esencial de la protección de la maternidad. Esta garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad y a unas prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período.

Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo. A este efecto, es importante que la ausencia de la mujer durante el descanso de maternidad no tenga consecuencias negativas al reanudar sus actividades profesionales tras este descanso, ni menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la antigüedad en la empresa, como las vacaciones pagadas anuales, o con la duración de la actividad profesional.

La prohibición absoluta de dar por terminada la relación de trabajo durante la licencia de maternidad o de comunicar el despido durante dicho período se encuentra en la legislación de un cierto número de países, y se inspira en la del Convenio número 103, el cual estudiaremos en el siguiente capítulo. En muchos países, a esta prohibición de despedir durante la licencia de maternidad se añaden disposiciones que amplían la protección contra el despido más allá de este período, es decir, la protección se extiende al embarazo y a un determinado período después de la reintegración al trabajo. Sin embargo, cabe señalar que la prohibición de despedir durante la licencia de maternidad, aun cuando sea absoluta, no garantiza a las mujeres sino una protección limitada: esta prohibición sí las protege contra el despido durante el embarazo, pero no se reintegran al trabajo una vez finalizado el descanso de maternidad.

Desde que comienza el embarazo hasta el periodo post-natal, la mujer trabajadora tiene derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la

conservación del empleo tal como lo establece el Art. 113 C.T., por cuanto la obrera o empleada no puede ser despedida durante su ausencia por razón del parto, ni en fecha en que el permiso caduque durante su ausencia legal, más un lapso prudencial por enfermedad derivada del embarazo o resultante del parto.

A partir, desde el momento que comienza el estado de gravidez hasta que concluye el estado 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 estos haya sido anterior al embarazo, pero aun en este caso sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado, esta situación nos la resuelve el Art. 113 C.T.

La mujer que se encuentre en la situación prevista en el Art. 113 C.T., tiene derecho a demandar, según lo establecido en los Arts. 29 numeral 2) y 464 C.T., el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante el tiempo que, según la ley, se mantuvieron vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad.

Alrededor de esta disposición, giran problemas que se pueden presentar con relación a la mujer embarazada los cuales son.

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 produce efecto jurídico. El contrato de trabajo se mantiene vigente y su acción es la de reclamo de salarios no devengados por causa imputable al patrono, los cuales deberán pagársele hasta que concluya el descanso post-natal, teniendo aplicación lo que dispone el Inc. 2° y la parte final del Inc. 1° del Art.

464 del C.T., como el contrato de trabajo se mantiene vigente, al concluir dicho descanso debe presentarse a la empresa y el patrono esta obligado a reintegrarla, sino lo hace tiene acción para reclamar indemnización por despido, por todo el tiempo laborado.

2. **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, solo 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 entera de su estado de gravidez. Enterada de su estado debe presentarse a la empresa y demostrando que el despido fue 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, dando lugar a lo que es la ineptitud de la demanda.

3. **La mujer se encuentra embarazada y sabe que lo está.** La causa del despido es anterior al embarazo en este caso el despido es valido, 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 del C.T.

4. **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 lo asiste para pedir la terminación es anterior al embarazo, lo cual se deduce del certificado medico 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 no obstante haberse declarado la terminación la mujer conservará su trabajo, si el patrono no la conserva en su trabajo debe pagársele los salarios hasta que concluye 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 notificada es declarada ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada, en caso de no interponer recurso alguno. La mujer se retira de la empresa y una vez fuera de ella, 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 solicitado por el patrono, en atención a lo dispuesto en el Art. 113 del C.T. En este caso, el juez falla de acuerdo a la prueba vertidas en el juicio, pero produce efectos jurídicos después del descanso por maternidad.

II. La vuelta al antiguo puesto de trabajo

El derecho de la mujer a ocupar nuevamente su antiguo puesto de trabajo después de la licencia de maternidad emana normalmente de forma implícita de la propia licencia de maternidad, dado que la actividad se interrumpe de forma temporal de la misma forma que durante las vacaciones anuales, y éstas no están sujetas a disposiciones legales expresas.

En muchos países, la reintegración al trabajo anterior se efectúa automáticamente: la mujer vuelve a ocupar su puesto a partir de la fecha en que expire su licencia de maternidad^{11/}. En algunos casos, entre los requisitos vinculados al ejercicio del derecho de ocupar nuevamente el trabajo se encuentra la presentación de un certificado médico que pruebe que la mujer está en condiciones de poder llevarlo a cabo.

^{11/} OCDE: Perspectivas del empleo, 1995, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, pag.258

Sin embargo, el derecho de la mujer de volver a ocupar su antiguo trabajo no está reconocido universalmente.

III. Otros derechos relacionados con el contrato de trabajo

El derecho de volver a su puesto de trabajo o a un trabajo equivalente, por importante que sea y aunque sea reconocido y llevado a la práctica, no basta para evitar que la función procreadora de la mujer sea obstáculo a la igualdad de oportunidades y de trato. También conviene que la ausencia del trabajo por licencia de maternidad y su posible prolongación no supongan la pérdida de los derechos o las prestaciones que trae consigo el contrato de trabajo --o su reducción--, que no haría sino incrementar las diferencias, a menudo importantes, que siguen existiendo entre trabajadores y trabajadoras. Todavía queda mucho por hacer, a pesar de las medidas que asimilan la licencia de maternidad a un período de servicio activo, computable a efectos de antigüedad o de otros derechos relacionados con el contrato de trabajo.

Aunque los derechos relacionados con la antigüedad, en particular las vacaciones anuales remuneradas, parecen estar suficientemente reconocidos y garantizados, no es así en otros aspectos, igualmente importantes pero mucho más complejos por no estar vinculados automáticamente a la antigüedad, como son el acceso a la formación y los ascensos, aunque es en estos terrenos donde las mujeres están más desfavorecidas en comparación con sus homólogos masculinos.

Como mencionamos al principio del presente capítulo, aún es más importante velar por que la maternidad no constituya un obstáculo, desde el momento mismo de la contratación, para las mujeres que (en número creciente) deban o quieran conciliar la maternidad con el ejercicio de una actividad profesional.

3.2 Prestaciones Medicas y en efectivo que tienen las mujeres Trabajadoras en estado de gravidez.

Las prestaciones de maternidad incluyen por lo general la asistencia médica y algún tipo de ingresos sustitutivos durante la licencia, ya se suministren por medio de la seguridad social, de fondos públicos o de un sistema mixto de financiación pública y privada.

Las prestaciones en efectivo suministradas durante la licencia de maternidad tienen como fin sustituir una parte de los ingresos que deja de percibir la mujer como consecuencia de la interrupción de su actividad profesional^{12/}. Sin esa asistencia financiera, la pérdida de ingresos durante la ausencia de la mujer en concepto de licencia, junto con el aumento de los gastos resultante del embarazo y del parto, plantearía problemas financieros a muchas familias. En tales circunstancias, las mujeres podrían verse obligadas a reincorporarse a su trabajo antes de haber agotado su derecho a licencia y, tal vez, antes de que esa reincorporación sea aconsejable desde el punto de vista médico^{13/}. Las prestaciones en efectivo dan sentido al derecho a licencia y, por lo general, la duración de tales prestaciones coincide con el período de licencia, si bien no siempre sucede así.

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 básico. 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.

^{12/} H. O'Connell: Familia y mujer (Londres, Zed Books, 1994), pág. 67.

^{13/} Ibid pag. 85

3.2.1 *En el Código de Trabajo.*

En nuestra normativa, el patrono está en la obligación de pagarle anticipadamente a la trabajadora que goza de licencia por maternidad, una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia (Art. 309 parte segunda C.T). Pero para tener derecho a la prestación económica anterior es requisito indispensable, que la futura madre haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto, pero si no es así, el patrono está en la obligación de dar a la trabajadora embarazada, solo las doce semanas de licencia, que establece el Art. 309 inc. 1° C.T.; en caso que la trabajadora no se encuentre incorporada al Seguro Social.

3.2.2 *En la Ley del Seguro Social.*

En caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, en la forma y por el tiempo que establezca la ley del Seguro Social y su reglamentos. La madre tiene derecho a servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, en la medida que hagan indispensables; y a los cuidados necesarios durante el embarazo, el parto y el puerperio.

También tiene derecho a los beneficios señalados en la sección primera del Capitulo V de la ley del Seguro Social, tales como recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, cuando a raíz de la maternidad se produzca enfermedad. Si la asegurada falleciere, sus deudos tendrán derecho a una cuota única para gastos de sepelio, según lo establece el Art. 66 de dicha ley.

Debe de extendersele un certificado medico para los efectos de la licencia que debe concedérsele de conformidad con el Código de Trabajo.

Debe de tener un subsidio en dinero, calculado de conformidad al Art. 48 inc. 1° de la Ley del Seguro Social, pero esta a condición que la trabajadora no efectúe

trabajo remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio. Y en ningún caso tendrá derecho a recibir subsidios acumulados por concepto de enfermedad y de maternidad.

Se le debe de proporcionar además una ayuda para la lactancia, ya sea en especie o en dinero, cuando la madre esté imposibilitada, según dictamen de los médicos del instituto, para alimentar debidamente a su hijo. La ayuda para la lactancia se dará en especie, en la cantidad y calidad que los médicos del instituto determinen en cada caso, por un termino de doce semanas que se contara a partir de la fecha fijada por los mismos para la primera entrega.

Esta ayuda puede suspenderse si se comprueba que el producto se utiliza para otros fines distintos de la alimentación del infante, y no podrá demandarse cuando hayan transcurrido veinte semanas contadas desde el día siguiente a la fecha del parto.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, le debe de proporcionar un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido, que se denominara canastilla maternal, esto con el fin de proporcionarle una ayuda económica a la madre, y será determinada periódicamente por el Consejo Directivo del Instituto.

Tanto la ayuda para la lactancia como la canastilla maternal se dará a las aseguradas y beneficiarias, siempre que se acredite por aquellas o por el cónyuge o compañero de vida de estas, 12 semanas aseguradas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al parto.

CAPITULO IV

“FUNDAMENTO NORMATIVO JURÍDICO QUE REGULA LA PROTECCIÓN POR MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ”

I. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN NUESTRO PAIS.

La problemática de la estabilidad laboral es un fenómeno que afecta a la sociedad en el aspecto económico y que tiene sus orígenes desde la antigüedad hasta nuestros días. Asimismo ha sido constituido en todas las épocas como un problema social que merece una pronta solución, por que hoy en día este derecho a la trabajadora se le violenta con frecuencia por diferentes causas.

Hace mucho tiempo, antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, los trabajadores estaban sujetos a la voluntad de sus empleadores, disponían de ellos como así lo decidieran, y tenían la facultad de poder despedirlos, con lo cual, en esos tiempos la mujer, tenía muy poca estabilidad laboral, eso es, si le daban participación en el campo laboral.

Por otro lado, la lucha de conservación del empleo ayudó a mantener el régimen de explotación, pues ante todo, los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir, esto en cierta medida origino la perdida de su libertad, en sus relaciones laborales, pues se veían a aceptar la imposición del empleador y esta imposición bajo el amparo de la libertad de trabajo.

En nuestro país la estabilidad en el empleo o propiedad de trabajo como se le conoce doctrinariamente fue regulada por primera vez por la Ley de Contratación Individual de Trabajo por medio de decreto 981 por el Concejo de Gobierno Revolucionario con fecha primero de junio de 1949, publicada el Diario 121 Tomo 146 de fecha 3 del mismo año, en su Art. 23 inc. 1º. nos decía lo siguiente: “Los contratos relativos o laborales que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se reputan

celebrados por tiempo indefinidos aunque en ellos se estipule plazo para su terminación, y el tiempo de servicio se computará desde la fecha del inicio de la relación laboral aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

Como puede verse de la disposición legal anteriormente descrita nos sienta la regla general de que los contratos relativos o labores que por su naturaleza sean permanentes en las empresas se reputan celebrados por tiempo indefinidos aunque para ellos se estipule un plazo para su terminación, dejando un gran vacío al no señalar los casos en que el plazo tendrá validez ni incluir tampoco los contratantes para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada.

Debido a la necesidad de sentir cierta protección en el empleo, específicamente de la mujer en estado de gravidez, se normó en la Constitución de 1950, como una novedad, el título XI, que hace referencia al Régimen de los Derechos Sociales, donde únicamente se escribe un artículo en relación a las garantías de la mujer trabajadora en estado de gravidez; siendo este, el artículo 184, el cual nos establecía lo siguiente: “ la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y ala conservación del empleo. Las leyes regularan la obligación del patrono de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras “.

Posteriormente, en la Constitución de 1962, se regulo como el articulo 183, el cual aparece regulado en el titulo XI, referente al Régimen de los Derechos Sociales, en el capitulo II denominado: “Trabajo y Seguridad Social “, la de 1983, se mantiene literalmente, esa disposición, con la variante que se encuentra, regulada en el artículo 42, en la sección segunda del titulo II de dicha normativa.

Muchas fueron las opiniones sobre la promulgación de una disposición que llenara esos vacíos, con la esperanza de que se pusiera termino a dicha inseguridad laboral, y que era imperante en aquellos países donde no existía la participación del pueblo en lo referente a la creación de normas.

Mediante el Decreto número 241 publicado en el Diario Oficial número 15 Tomo 198 del 23 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo en el cual se vinieron a recopilar las distintas prestaciones a que tiene derecho el trabajador; en su

artículo 92 nos establecía lo siguiente: “se prohíbe a los patronos, destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran grandes esfuerzos físicos.”

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

En esta normativa se desarrollan los principios constitucionales mencionados en la Constitución de 1950 y de 1962, además se le da cabida a la disposición constitucional que nos establece el descanso remunerado antes y después del parto.

A través del tiempo, el Código Laboral, ha tenido muchas reformas, pero hoy en la actualidad, en el capítulo V sección segunda del libro primero del Código Laboral encontramos la regulación normativa en relación con la protección del trabajo de las mujeres; específicamente sea garantía recogida en el artículo 113, 309 al 312 de dicha normativa, la cual desarrollaremos posteriormente.

NORMATIVA INTERNA

La función biológica de procreación es fundamental para la sociedad y la responsabilidad de proteger esta función debe en primer lugar recaer sobre la sociedad (el Estado). La protección no puede ser una razón de discriminación entre trabajadores. Las medidas de protección aplicables a las mujeres por maternidad, no pueden ser consideradas como discriminatorias ni servir de pretexto para justificar las desigualdades de trato.

La forma mas satisfactoria de asegurar la protección por maternidad es aquella que la pone a cargo del Estado o del patrono.

En el mejor de los casos la protección por maternidad forma parte de un sistema de seguridad financiado con las contribuciones de los trabajadores, empleadores y el Estado.

El sistema menos satisfactorio es el que hace recaer el costo de la protección de la maternidad enteramente sobre el empleador, evidentemente, esto les incita a restringir el empleo de las mujeres.

El objetivo primordial de la protección de la maternidad es proteger la salud de la madre y del niño e impedir que la mujer trabajadora en estado de gravidez sea penalizada por el hecho de tener hijos.

Las normas mínimas de protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez están fijadas en la normativa interna de la siguiente manera:

La Constitución de la Republica, siendo la Ley primaria de la nación, establece principios generales y fundamentales para la protección de los derechos de la sociedad salvadoreña; en razón de la protección de estos derechos, esta formada por un ordenamiento jurídico que da los esquemas generales, en nuestro caso de la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez, para que una ley secundaria las desarrolle.

El artículo 2 de la Constitución, nos establece que “toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad a la seguridad, al trabajo...”; de acuerdo a lo establecido en este artículo se toma al trabajo como un derecho individual de todo ser humano, el cual es uno de los fines del Estado, y es por medio del cual se logra el bienestar económico y el bien común.

En el capítulo II sección segunda de la Constitución, encontramos la regulación del Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el artículo 42 de dicho marco legal, nos estipula que “la mujer trabajadora en estado de gravidez, tendrá derecho a un descanso remunerado pre y postnatal y a la conservación de su empleo.” Esto significa que, ninguna mujer embarazada puede ser despedida de su trabajo; y si esto llega a ocurrir, el despido no tendrá validez, además, el empleador deberá pagarle su salario mientras dure su embarazo. Si hubiese despido, este no tendrá efectos legales.

En razón de la protección de estos derechos que tiene la mujer trabajadora en estado de gravidez, encontramos la normativa secundaria que garantiza su cumplimiento, y desarrolla de una forma amplia las prestaciones por maternidad: Nos referimos al Código Laboral en su Libro primero, capítulo V denominado “ Del trabajo

de las mujeres y los menores”, en su sección segunda encontramos los artículos 110 y 113. El primero nos habla sobre la prohibición de los patronos de destinar mujeres embarazadas a realizar trabajos que requieran esfuerzos físicos, el segundo, nos estipula que: “Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho y el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato, excepto cuando la causa haya sido anterior al embarazo...” Esto significa que si una mujer en estado de gravidez que se encuentre laborando, no podrá ser despedida si la causa es sobreviniente al embarazo, y si ello sucede, ese despido se tendrá por no válido; esto es lo que en Derecho Laboral se llama *FUERO DE LA MATERNIDAD*.

Por otro lado, en el Capítulo II del Libro Tercero del Código Laboral encontramos regulado las “Prestaciones por maternidad”. Primeramente tenemos el artículo 309 de la misma normativa, el cual nos establece que “el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada en concepto por 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”.

El mismo artículo también nos establece que puede ocurrir que la mujer trabajadora en estado de gravidez se enferme a consecuencia del embarazo, en este caso la trabajadora tendrá derecho a un *DESCANSO PRENATAL SUPLEMENTARIO*, cuya duración será fijada de acuerdo al Código Laboral.

El artículo 310 del Código Laboral nos establece que la mujer trabajadora en estado de gravidez para que goce de las prestaciones por maternidad, deberá presentar al patrono, una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo, indicando la fecha probable de parto.

El artículo 311 de la misma normativa estipula que para que la mujer trabajadora en estado de gravidez tenga derecho a la prestación económica establecida en el artículo 309 del C. de T., la cual es el 75 % del salario básico, tendrá como requisito indispensable, el haber trabajado para el mismo patrono durante los seis meses

anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso, tendrá derecho a las doce semanas de licencia que establece el artículo 309 C. de T.

En el artículo 312 del C. de T. encontramos que “Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato de trabajo por la causal 4° del artículo 36 (por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común), por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle su empleo.

En el mismo artículo encontramos regulado el derecho que tiene la madre trabajadora de lactar a su hijo en horas laborales, es decir existe la posibilidad de la madre de interrumpir su trabajo para amantar a su hijo; dicha interrupción puede ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una, que también serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

Por otro lado, en la Ley del Seguro Social encontramos regulado también las prestaciones por maternidad; en el artículo 2 de dicha Ley se establece que “ El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: a) Enfermedad, accidente común; b) Accidente de trabajo, enfermedad profesional; c) Maternidad...” Asimismo tendrán derecho a prestaciones los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y pensionados que dependen económicamente de éstos.

En la sección tercera, artículo 59 de la Ley del Seguro Social se establecen los beneficios por maternidad que goza la mujer trabajadora asegurada, entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- a. Servicios medico-quirúrgico, farmacéutico, odontológico, hospitalario y de laboratorio.

- b. Atenciones medicas en caso de enfermedad o accidente común; además una incapacidad temporal para el trabajo, y derecho a un subsidio en dinero que se fijara de acuerdo a las tablas que guarden relación con los salarios devengados.
- c. Que se extienda un certificado medico para la concesión de una licencia de doce semanas por maternidad, tal como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 309.
- d. Un subsidio en dinero por un período de doce semanas (licencia por maternidad), de acuerdo a los salarios devengados por la trabajadora.
- e. Una ayuda para la lactancia, en especie o en dinero, cuando la madre trabajadora según dictamen médico, no pueda alimentar a su hijo.
- f. Un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido, que se denominará Canastilla maternal.

En caso que el asegurado fuere varón, tendrá derecho a que su esposa o compañera de vida, reciba los beneficios establecidos en los literales a), b), e), f) del artículo anterior.

Asimismo, en el capítulo V, artículo 25 del Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social, encontramos regulado que: “habrá derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad, siempre que la asegurada acredite 12 semanas aseguradas en el transcurso de los 12 meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto.”

En el artículo 27 del mismo reglamento encontramos que “el subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente al 75 % del salario medio base del asegurado.”

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

La preocupación por la protección de la maternidad en el trabajo se inspira directamente en la preocupación fundamental de la OIT por conciliar la vida familiar y la vida laboral; asimismo se acordó que los Convenios extenderán la protección a muchos millones de mujeres que carecen actualmente de protección durante el período de

maternidad. Por otro lado, se reiteró que la mejora de las condiciones y oportunidades para la mujer ha de ser uno de los aspectos clave para lograr que el trabajo decente sea una realidad.

La protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras ha constituido un interés fundamental para la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919. En este año, una de las primeras normas adoptadas fue el **Convenio sobre la Protección de la Maternidad N°3**, el cual precisó los principios fundamentales de esta protección, tales como: el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no-discriminación.

Este Convenio ha sido revisado en dos ocasiones desde entonces con el fin de tomar en cuenta la evolución de la legislación y de la práctica nacionales. De la primera revisión en **1952**, surge el **Convenio 103**, el cual mantiene los mismos principios fundamentales y hace más explícitos los medios y métodos para el otorgamiento de las prestaciones. Estipula, entre otras cosas, que la asistencia médica deberá comprender tanto los nueve meses de embarazo, como el momento del parto y el post-parto, también establece que las interrupciones en el horario de trabajo para efectos de amamantar deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales.

En este año también se adoptó la **Recomendación (núm. 95)** que acompaña al Convenio. En ella se recomienda la prolongación del descanso de maternidad hacia completar un período de 14 semanas, el aumento de las prestaciones en dinero hasta equipararlas al 100 por ciento de las ganancias de la mujer reportadas para efectos de prestaciones, la ampliación de la protección del empleo, la salvaguardia de los derechos de antigüedad y el derecho de la mujer a ser reintegrada a su puesto de trabajo.

Desde 1952 a la fecha, muchos cambios se han dado en la vida de las mujeres y en particular en su inserción en el mercado laboral. Las mujeres se encuentran presentes en todos los campos del desarrollo de la humanidad: las vemos en la industria, en el

comercio, en la tecnología en las ciencias, en las comunicaciones en las finanzas, en el gobierno, en la política, etc.; sus contribuciones al ingreso familiar son parte esencial del mantenimiento de la familia, en muchos casos su único sostén.

La mujer actual ya no solo desempeña las funciones relacionadas a la crianza de los hijos e hijas y a cuidado del hogar, sino que hoy constituye una fuerza activa y ascendente en todos los campos de la actividad económica.

Esta realidad aunada a las luchas de las mujeres por la exigencia y defensa de sus derechos, ha sido determinante para que las legislaciones laborales, internacionales y nacionales, tomen medidas tendientes a eliminar las normas discriminatorias para las mujeres en este campo y adecuar las relacionadas con la protección a la maternidad.

Se emprendió una revisión de las normas en esta materia a fin de tener en cuenta la evolución de la situación en el mundo del trabajo y porque el anterior [Convenio sobre la protección de la maternidad \(revisado\), 1952 \(núm. 103\)](#) no había sido ratificado por un gran número de países. En el nuevo Convenio se refuerza la protección en varios sentidos con respecto a los anteriores instrumentos de la OIT y se amplía también el alcance de la misma.

En este sentido, la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio del 2000, revisó el Convenio **103** y dio paso a la adopción del **Convenio 183**.

El Convenio 183 se aplica a todas las mujeres empleadas incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, mientras que el Convenio anterior (núm. 103) abarcaba una categoría mas reducida de trabajadoras.

Este nuevo instrumento contiene también una disposición para proteger la salud de la madre y del hijo, mientras que en el anterior Convenio no había ninguna disposición similar.

En este nuevo Convenio se estipula además que «Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente, como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo. »

Por otro lado se implementa que, la duración de la licencia de maternidad pasará de 12 a 14 semanas, con inclusión de «un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores».

Se estipula además que «se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto; la naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

Con respecto a las prestaciones de maternidad, en este nuevo instrumento se indica que «se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia (antes mencionada)». Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

Con el fin de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la

práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando esté previsto en la legislación o en la práctica nacionales.

Por otro lado, se garantiza a la mujer, el derecho de retornar al mismo puesto de trabajo con la misma remuneración al término de la licencia maternidad.

Con respecto a la protección del empleo se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia (de maternidad) o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

Por lo que atañe a la lactancia, en el nuevo Convenio se estipula que «la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo». El número y la duración de esas interrupciones serán fijados por la legislación y la práctica nacionales, y estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

El Convenio 183 establece la obligación de que los Estados Miembros que lo ratifiquen adopten medidas destinadas a garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a este (entre ellas la prohibición de exigencia de prueba de embarazo para admisión, excepto cuando se trate de trabajos que, en virtud de la legislación nacional, estén total o parcialmente prohibidos para las mujeres embarazadas o lactantes o que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo) (Art.9 1 y 2)

El Proyecto "Mejoramiento de las Condiciones Laborales y de Vida de las Trabajadoras de la Maquila", considera de gran importancia dar a conocer el contenido del Convenio 183 relativo a la protección de la maternidad a las y los salvadoreños para que en un ejercicio amplio y concertado se busque su ratificación por parte del gobierno salvadoreño.

En la actualidad existen una serie de instrumentos internacionales que procuran la igualdad de oportunidades y el trato para las trabajadoras; también se regula la prohibición de la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo y de maternidad con el derecho a la protección del empleo durante la licencia de embarazo y maternidad.

A continuación presentamos un cuadro donde se regulan los derechos a que hacemos referencia:

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

MATERNIDAD	
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	<p>Artículo 10</p> <p>Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:</p> <p>(...)</p> <p>2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.</p>

<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>Artículo 15</p> <p>Derecho a la constitución y protección de la familia.</p> <p>(...)</p> <p>3. Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:</p> <p>a. conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;</p> <p>(...)</p>
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</p>	<p>Artículo 11</p> <p>(...)</p> <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p> <p>a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;</p> <p>b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con</p>

	<p>prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;</p> <p>(...).</p> <p>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.</p> <p>Artículo 12</p> <p>1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.</p>
<p>Convenio 103 de la OIT, relativo a la Protección de la Maternidad</p>	<p>Artículo 3.</p> <p>1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.</p> <p>2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del</p>

parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

CAPITULO V

“RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO”

Corresponde en este capítulo presentar el resultado y el análisis de la investigación de campo, la cual estaba referida a realizar un estudio a las mujeres trabajadoras, patronos y Tribunales de lo Laboral, en virtud de determinar si se cumplen los derechos que tiene una mujer trabajadora en estado de gravidez.

Asimismo, se realizaron entrevistas a informantes clave, como lo eran los Jueces de lo Laboral y Magistrados de las Cámaras de lo Laboral, del área metropolitana de San Salvador.

Por otro lado, se realizaron una serie de encuestas a mujeres trabajadoras, con el objeto de determinar si existe conocimiento de los derechos que tiene la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Habiendo planteado la delimitación geográfica y la muestra seleccionada, se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan.

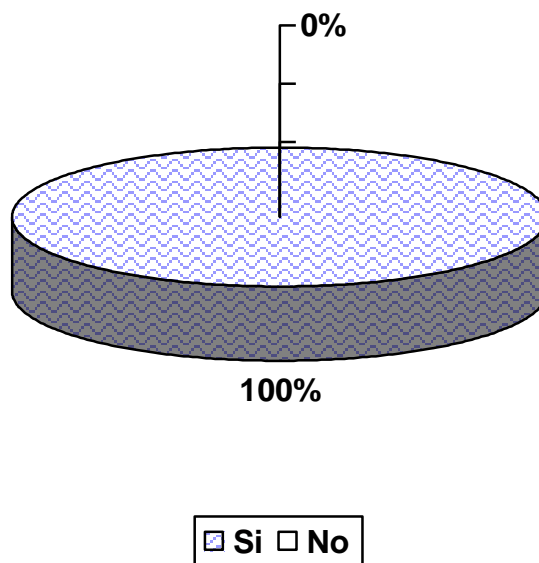
1. CEDULA DE ENTREVISTA REALIZADA A PATRONOS

1. Considera usted que tiene derechos una mujer trabajadora en estado de gravidez?

Si	No	Total
100%	0%	100%

El 100% de los patronos entrevistados manifiestan que toda mujer en estado de gravidez tiene derechos por su misma situación.

Gráfico N°1

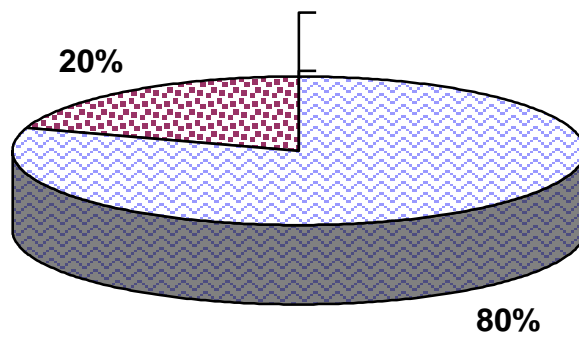


2. Tiene conocimiento de cuales son los derechos que tienen las mujeres trabajadoras en estado de gravidez?

Si	No	Total
80%	20%	100%

El 80% de los patronos entrevistados señalaron que tienen conocimiento de los derechos que tiene la mujer trabajadora en estado de gravidez; y el 20% restante, desconoce tales derechos.

Gráfico N°2



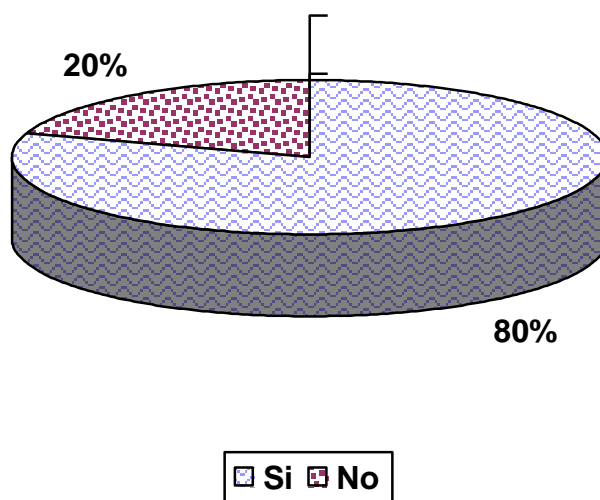
Si NO

3. Conoce usted las prestaciones económicas a que tiene derecho la mujer trabajadora en estado de gravidez?

Si	No	Total
80%	20%	100%

Con relación a esta interrogante el 80% de los patronos entrevistados conocen las prestaciones económicas a que tiene derecho la mujer trabajadora en estado de gravidez; y el 20% restante respondió que no conoce dichas prestaciones.

Gráfico N°3

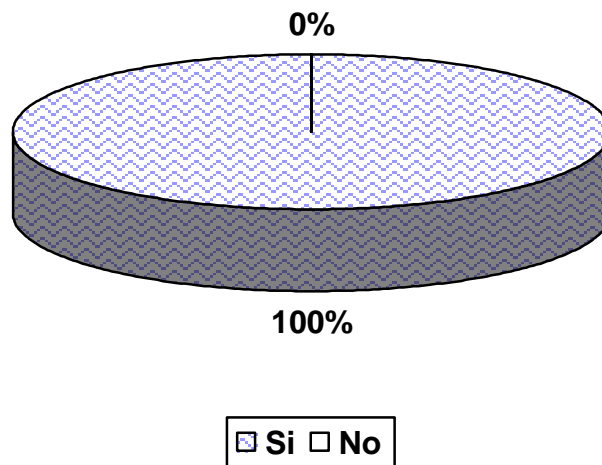


4. Considera usted que es obligatorio concederles el descanso por maternidad?

Si	No	Total
100%	0%	100%

El 100% de los patronos entrevistados consideran que sí es un derecho obligatorio concederles derecho al descanso por maternidad a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez.

Gráfico N°4

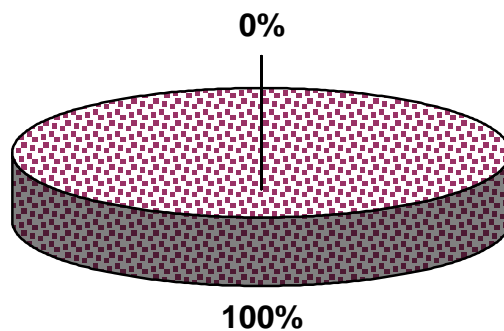


5. Considera usted pertinente el despedir de su empleo a una mujer trabajadora en estado de gravidez?

Si	No	Total
0%	100%	100%

El 100% de los patronos entrevistados consideran que no es pertinente despedir de su empleo a una mujer trabajadora en estado de gravidez.

Gráfico N°5

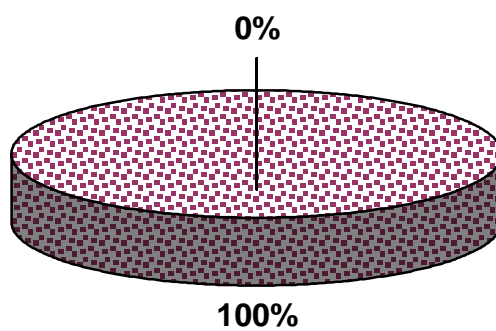


6. considera usted legal el despedir a una mujer trabajadora en estado de gravidez?

Si	No	Total
0%	100%	100%

El cuadro presentado nos refleja que el 100% de los patronos entrevistados, consideran que no es legal despedir a una mujer trabajadora en estado de gravidez.

Gráfico N°6



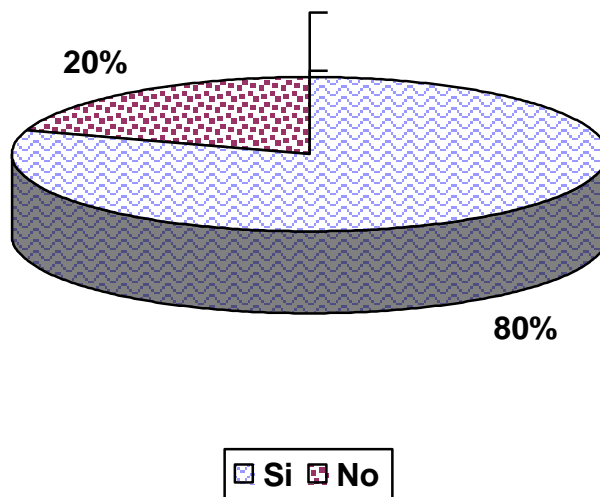
□ Si ■ No

7. Usted como patrono considera que una mujer en estado de gravidez puede desempeñar su mismo trabajo?

Si	No	Total
80%	20%	100%

De la muestra seleccionada, el 80% de los patronos entrevistados consideran que una mujer trabajadora en estado de gravidez puede realizar su misma labor.

Gráfico N°7

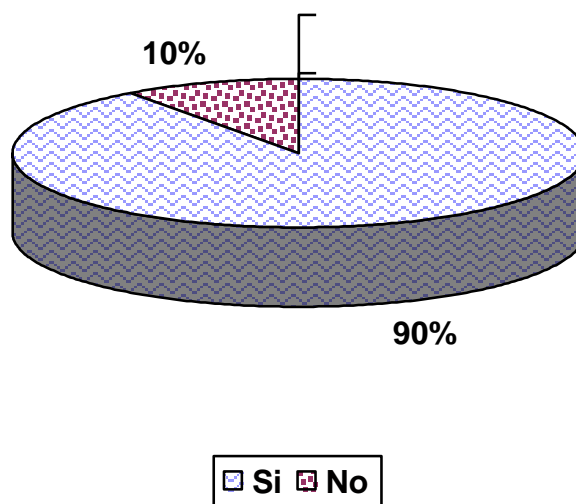


8. Sabe usted que una mujer en estado de gravidez tiene derecho a prestaciones por maternidad?

Si	No	Total
90%	10%	100%

En relación con esta pregunta, el 90% de los patronos entrevistados tiene conocimiento que una mujer en estado de gravidez tiene derecho a prestaciones por maternidad; y el 10% restante no conoce el derecho a esas prestaciones.

Gráfico N°8



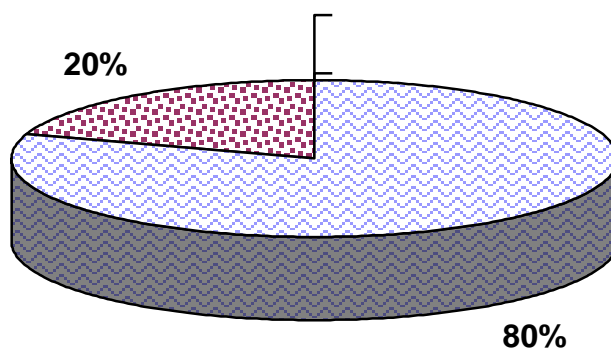
2. CEDULA DE ENTREVISTA REALIZADA A TRABAJADORAS

1. Tiene conocimiento de cuales son sus derechos como trabajadora en estado de gravidez?

Si	No	Total
80%	20%	100%

El 80% de la mujeres trabajadoras entrevistadas manifestaron que conocen cuales son los derechos que el patrono deber darles, por causa de embarazo. Por otro lado tenemos que el 20% de la muestra, desconoce estos derechos.

Gráfico N°1



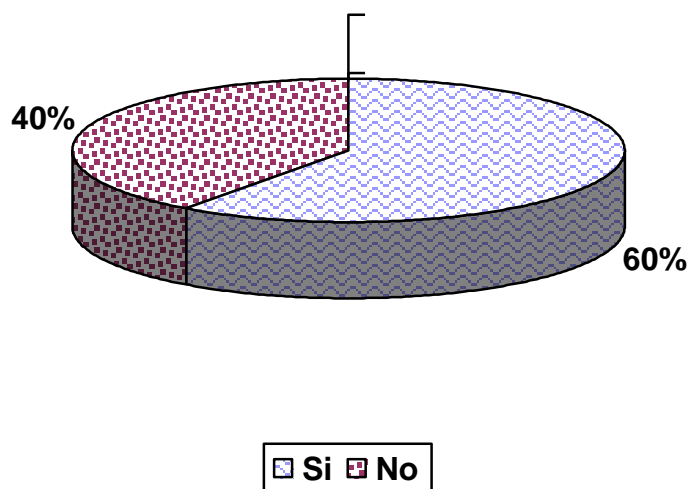
Si No

2. Conoce usted la Ley que protege sus derechos como trabajadora en estado de gravidez?

Si	No	Total
60%	40%	100%

En relación a esta interrogante, el 60% tiene conocimiento de cual es la ley que protege sus derechos como mujer trabajadora en estado de gravidez; y el 40% de las entrevistadas desconoce dicha ley.

Gráfico N°2

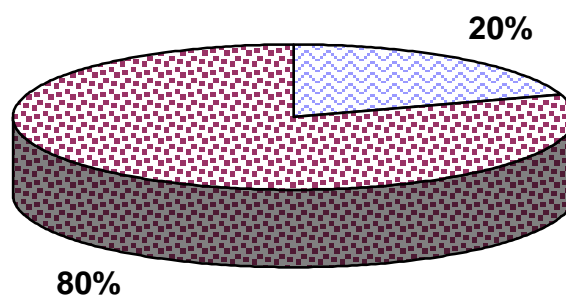


3. Considera usted que una mujer trabajadora en estado de gravidez se le puede despedir de su trabajo?

Si	No	Total
20%	80%	100%

La respuesta brindada esta interrogante, el 20% de las trabajadoras entrevistadas manifestaron que una mujer en estado de gravidez puede ser despedida de su trabajo. Por otro lado, el 80% restante consideran que no pueden ser despedidas por causa de embarazo, de su trabajo.

Gráfico N°3



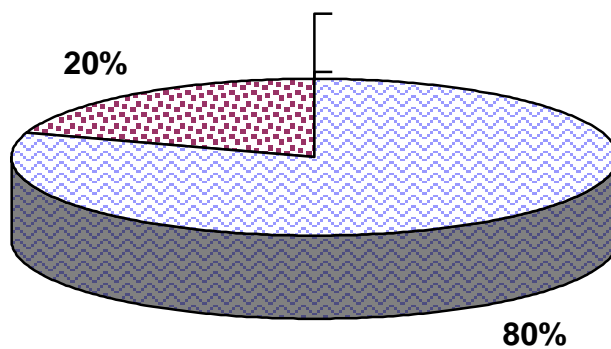
■ Si ■ No

4. Sabe usted que no puede ser despedida por causa de embarazo?

Si	No	Total
80%	20%	100%

De la muestra seleccionada el 80% de las trabajadoras entrevistadas manifestaron tener conocimiento de que no pueden ser despedidas por causa de embarazo; y el 20% restante consideran que si pueden ser despedidas aún en estado de embarazo.

Gráfico N°4



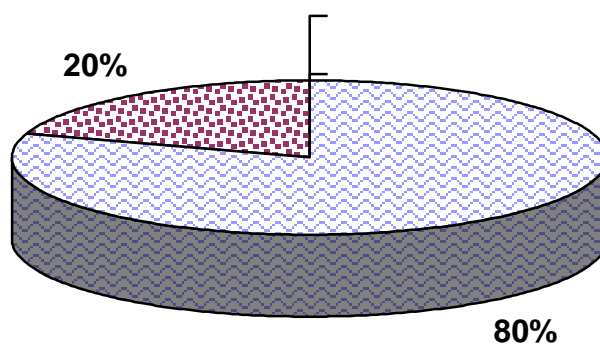
Si No

5. Conoce usted cuales son sus derechos en caso de ser despedida por estar embarazada?

Si	No	Total
80%	20%	100%

En relación con esta pregunta, el 80% de las trabajadoras entrevistadas sí conocen sus derechos en caso de ser despedidas por causa de embarazo; y el 20% de la muestra desconoce tales derechos.

Gráfico N°5



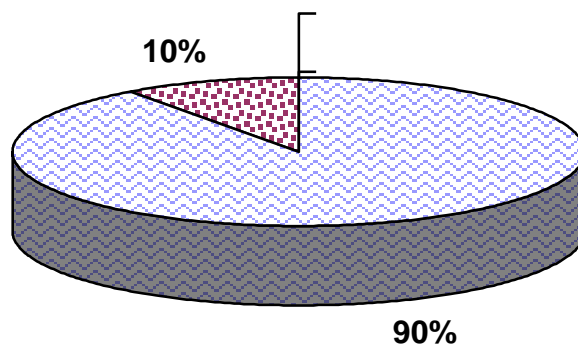
■ Si ■ No

6. Sabe usted cuales son las causales de despido que señala la Ley?

Si	No	Total
90%	10%	100%

El 90% de las entrevistadas conoce las causales de despido señaladas en la Ley; y el 10% restante, manifestaron desconocerlas totalmente.

Gráfico N°6



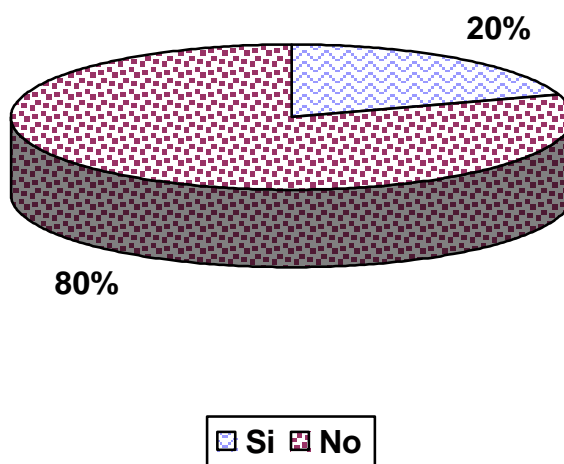
Si No

7. Considera usted que el patrono que efectúa un despido a una trabajadora por encontrarse embarazada se apega a la Ley?

Si	No	Total
20%	80%	100%

Con relación a esta interrogante, el 20% manifiesta que es legal que patrono realice un despido a una trabajadora por causa de embarazo; y el 80% restante consideran que los despidos realizados por causa de embarazo, no son apegados a la Ley.

Gráfico N°7

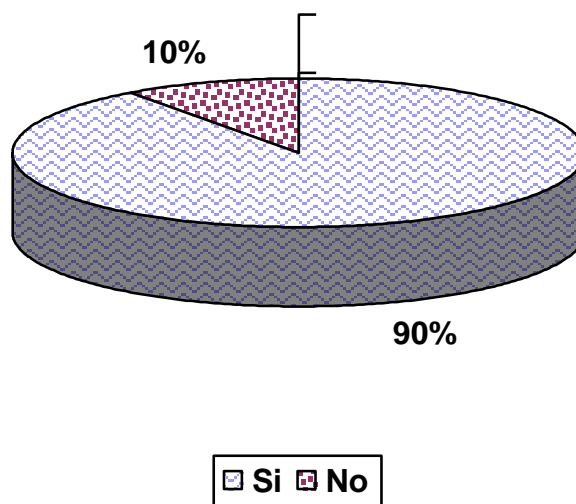


8. Como trabajadora sabe a que institución acudir para la defensa de sus derechos en caso de ser violentados?

Si	No	Total
90%	10%	100%

El 90% de las trabajadoras entrevistadas conoce cual es la institución a la que deben acudir en caso de que alguno de sus derechos le sea violentado; y el 10% de la muestra desconoce dicha institución.

Gráfico N°8



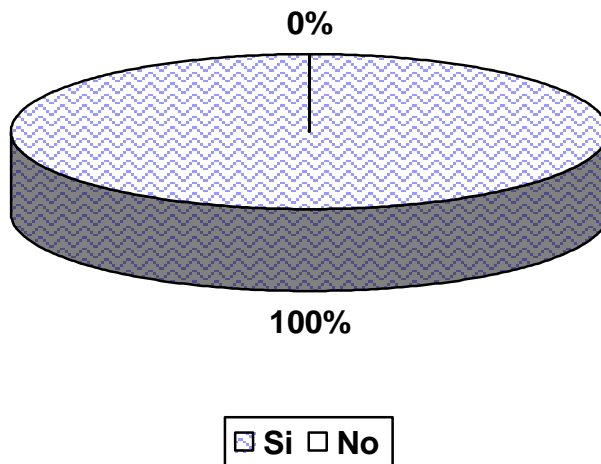
3. CEDULA DE ENTREVISTA REALIZADA A JUECES DE LO LABORAL

1. Considera usted que el Código de Trabajo protege con eficacia los derechos de la mujer embarazada?

Si	No	Total
100%	0%	100%

Con respecto a esta interrogante los Jueces de lo Laboral entrevistados en su totalidad manifiestan que el Código de Trabajo sí protege con eficacia los derechos de la mujer trabajadora embarazada, ya que durante se encuentre en estado de gravidez no puede ser despedida y goza de sus prestaciones pre y post natales art. 309, 310, 311 y 464 C.T.

Gráfico N° 1

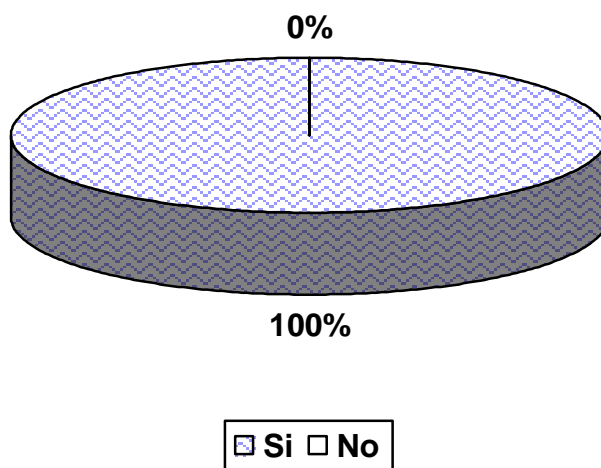


2. Considera usted que se protege el derecho a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora embarazada?

Si	No	Total
100%	0%	100%

La totalidad de los informantes son de la opinión, que sí se protege el derecho a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gravidez, porque según el Art. 113 C.T., la mujer en estado de gravidez no puede ser despedida, lo que implica que goza de estabilidad absoluta durante dicho período de tiempo.

Gráfico N° 2

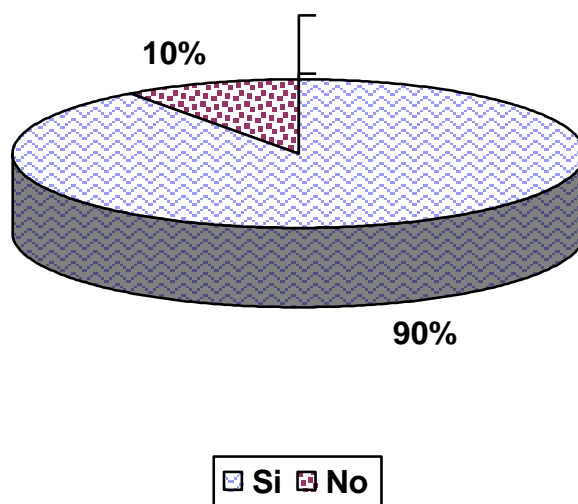


3. El tribunal que está a su cargo conoce con frecuencia de procesos de despido de trabajadoras en estado de gravidez?

Si	No	Total
90%	10%	100%

El 90% de los Jueces entrevistados manifestaron que el tribunal que está a su cargo sí conoce con frecuencia procesos de despido de trabajadoras en estado de gravidez, y el 10% restante no conoce con frecuencia esta clase de procesos.

Gráfico N° 3

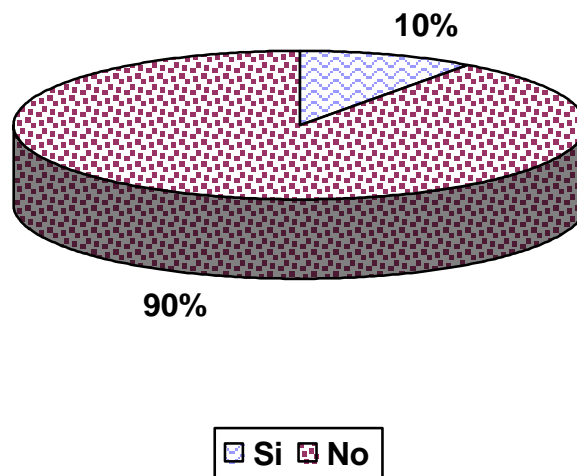


4. Se encuentra la mujer embarazada en desventaja en los procesos laborales de despido?

Si	No	Total
10%	90%	100%

El 10% es de la opinión que la mujer trabajadora en estado de gravidez sí se encuentra en desventaja en los procesos laborales de despido, mientras que el 90% manifiestan que no se encuentra en desventaja ante dichos procesos .

Gráfico N° 4



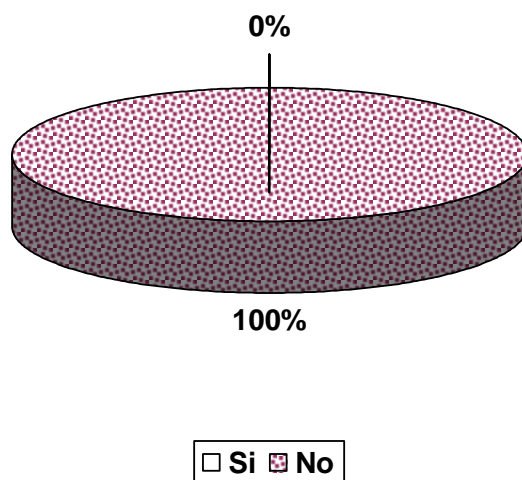
5. Considera usted que la mayoría de los procesos son ganados por las mujeres embarazadas?

Los Jueces entrevistados opinaron que, el que se gane o no el proceso depende de las pruebas aportada en el mismo, y no de la condición en que se encuentre la trabajadora; por lo tanto no se puede valorar en un determinado porcentaje.

6. Considera usted que los despidos que efectúan los patronos a las trabajadoras en estado de gravidez son apegados a la ley?

Todos los Jueces entrevistados son de la opinión que los despidos que los patronos efectúan a las trabajadoras en estado de gravidez no son apegados a la Ley, ya que ningún despido de mujer trabajadora embarazada surte efecto jurídico.

Gráfico N. 6

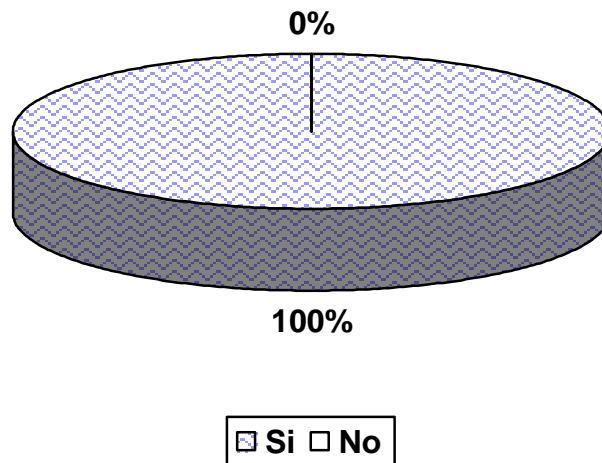


7. Existe responsabilidad patronal si se despide a una mujer en estado de gravidez sin causa justificada?

Si	No	Total
100%	0%	100%

El 100% de los entrevistados aseguran que sí hay responsabilidad patronal en todos los juicios, pero también dependerá de la prueba vertida en cada proceso; además, el patrono se encuentra obligado a pagar todos los salarios dejados de percibir por su culpa, a partir del despido hasta que termina su descanso post natal.

Gráfico N° 7

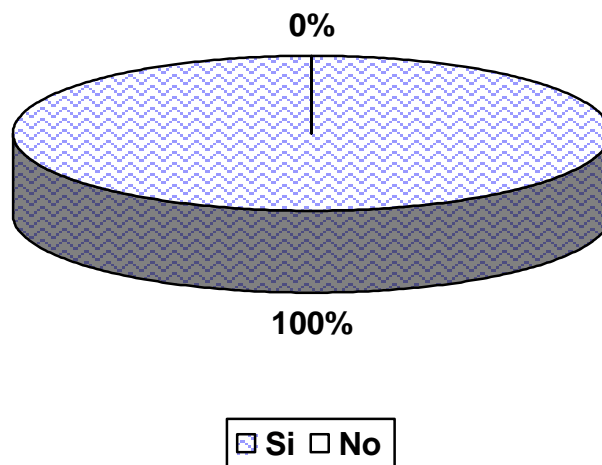


8. En caso que la trabajadora acepte el reinstalo, considera usted si el patrono se encuentra obligado a pagarle las prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que no trabajó?

Si	No	Total
100%	0%	100%

La totalidad de los Jueces manifiestan que el patrono sí está obligado a pagarle las prestaciones , ya que la responsabilidad le es atribuible hasta el momento del reinstalo, y por lo tanto, no le podía despedir en ningún momento.

Gráfico N° 8



4. COMPROBACIÓN Y ANÁLISIS DE LA HIPÓTESIS GENERAL Y LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Al inicio de esta investigación se estableció como Hipótesis General la siguiente:

“La legislación salvadoreña que regula los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez sí garantiza la estabilidad laboral”.

Y como Hipótesis Específicas las siguientes:

“ La aplicación de las garantías de la mujer trabajadora en el descanso pre y post natal, conlleva a dar cumplimiento a los derechos que establece el Código de Trabajo”.

“La estabilidad laboral como derecho de permanecer en el empleo, prohíbe el despido de hecho y el despido con juicio previo de la mujer trabajadora en estado de gravidez”.

Tomando como base la información vertida en este trabajo y los resultados obtenidos en la investigación de campo, se determinó que el 100% de la población entrevistada, señaló que efectivamente existe una estabilidad laboral para la mujer trabajadora en estado de gravidez, cumpliéndose así, los derechos que regulan las leyes en materia laboral, lo cual da por comprobada en forma **POSITIVA** la Hipótesis General planteada.

En relación con las Hipótesis Específicas, como dependientes de la General, se determinó que éstas fueron comprobadas **POSITIVAMENTE**, en virtud de la

información obtenida a través de las encuestas y entrevistas realizadas a los Jueces y Magistrados de lo Laboral, se estableció que se prohíbe el despido de hecho y el despido con juicio previo de la mujer trabajadora en estado de gravidez”.

Sin embargo, esto conlleva a dar cumplimiento a los derechos que establece el Código de Trabajo en relación al descanso pre y post natal a que tiene derecho la mujer trabajadora en estado de gravidez.

De esta manera se cumple con la fase de comprobación y análisis de las Hipótesis planteadas como directrices de este trabajo de investigación.

CAPITULO VI

“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”

Habiendo concluido el estudio de investigación del tema: **“ESTUDIO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ”**, el cual fue realizado con cierta dificultad debido a la escasa información sobre las prestaciones por maternidad, se hará referencia en este último capítulo a las Conclusiones y Recomendaciones de la presente investigación.

CONCLUSIONES

A lo largo de nuestra Investigación hemos concluido que la mujer trabajadora en estado de gravidez tiene las siguientes prestaciones:

I. Descanso Pre y post – natal.

Antes y después del parto la mujer tiene derecho a un descanso remunerado, descanso que consistirá en doce semanas de licencia por maternidad, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; por regla general no es el patrono el que responde directamente por esta prestación, pues en nuestro país tiene aplicación el régimen del Seguro Social, que en su mecanismo protector ampara y da cobertura durante todo el período del embarazo y con posterioridad al alumbramiento con régimen de reposo y pago de subsidios, a toda mujer que se encuentra afiliada al Seguro Social; y por excepción, en caso que la mujer trabajadora no se encuentre asegurada, la obligación de dar las prestaciones por maternidad, corresponde al patrono, tal como lo establece el art . 309 C. de T.

Así también, en lo que respecta al subsidio que ofrece el Instituto del Seguro Social a la mujer trabajadora durante el periodo de descanso pre y post natal, consiste en una prestación equivalente al 75 % del salario básico durante dicho periodo, y el 25 % del salario respectivamente, corresponde al patrono.

II. Enfermedad originada por el parto.

En nuestro país se considera como enfermedad común, cualquier complicación que se produzcan a consecuencia del parto. Art. 309 inc. 2° C.T. Esta no puede perjudicar a la madre, que como consecuencia del embarazo o del parto sufra una enfermedad que se prolongue más allá de la fecha probable del parto, por lo tanto, la

trabajadora goza de su estabilidad en el empleo y del pago del subsidio correspondientes.

III. Estabilidad.

Con respecto a la estabilidad en nuestro país, las mujeres trabajadoras en estado de gravidez gozan de una estabilidad absoluta durante ese período, es decir, 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 producirán 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.

Esta es una posición justa, pues muchas veces los patronos realizan despidos injustificados, aunque los hacen pasar por justos y comprobados, aunque no sean verdaderos los hechos, ya que consideran que la mujer embarazada les causa perjuicios por su situación de gravidez, porque consideran que les produciría un bajo rendimiento en el trabajo o porque no quieren cumplir con las prestaciones a que obliga el Código de Trabajo.

IV. Prestaciones medicas y en efectivo.

Como ya se dijo con anterioridad las prestaciones de maternidad incluyen por lo general la asistencia médica y algún tipo de ingresos sustitutivos durante la licencia, ya sea que se suministren por medio del Instituto del Seguridad Social, o por parte del patrono.

El descanso de que goza la mujer antes y después del parto es remunerado, ya sea por el Patrono, o por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

En nuestro país rige el sistema del seguro social, y es este régimen el que se encarga de pagar esa remuneración, remuneración que consiste en el 75% del salario básico; pero también se da el caso que la mujer trabajadora no se encuentre afiliada, lo cual significa que, las prestaciones por maternidad, correrán por cuenta del patrono.

Así también el Seguro Social, como ya lo mencionamos en capítulos anteriores, les presta los cuidados médicos necesarios a la madre antes y después del parto, cuidados que se extienden hasta al recién nacido, todo esto en base al Artículo 59 de la Ley del Seguro Social.

V. Jornada de trabajo y trabajo en labores peligrosas e insalubres.

Las mujeres en estado de gravidez tienen derecho a ser protegidas en sus empleos, es por ello la prohibición que establece el Art. 110 del CT, al estipular que “los patronos tienen como prohibición destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos que sean incompatibles con su estado”..., ya que esto podría traer consecuencias graves tanto para la madre como para el feto, y podría ser perjudicial en numerosas tareas, que exigen doble esfuerzo o constante movimientos y que sean desarrolladas en ambientes más sanos.

RECOMENDACIONES

A nuestro juicio hacemos las siguientes recomendaciones:

- I. La Constitución de la República en su Art. 42 inc. 2º obliga a los patronos a contar con salas cunas debidamente atendidas y equipadas, cuando tengan empleadas a un número determinado de mujeres. El artículo antes mencionado contempla que la Ley secundaria 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 dio ese precepto, el de 1963 y 1972, y en ninguno de ellos se ha desarrollado dicho artículo. En vista de ello sugerimos desarrolle el artículo para darle cumplimiento al precepto constitucional.

- II. Es necesario que el patrono explique a las trabajadoras, que según el art.309 C.T, “toda mujer trabajadora que se encuentre embarazada, tiene derecho a un descanso pre y post natal, que consiste en seis semanas antes y seis después del parto...”; lo cual de ser así, la mujer debe dejar de trabajar seis semanas antes de la fecha probable del parto; de lo contrario, queda a opción del patrono dar las doce semanas a que tiene derecho en concepto de descanso por maternidad. Por lo general, el patrono no accede a dar las doce semanas después del parto, sino solo seis, lo cual significa que la mujer pierde el derecho de gozar las doce semanas que establece la ley.

- III. Se vuelve de imperiosa necesidad dar a conocer a toda mujer trabajadora en general, cuales son las prestaciones que la ley concede, por el hecho se encontrarse en estado de gravidez, evitando de tal forma, que el patrono lesione sus derechos.

IV. Finalmente, a las mujeres trabajadoras se les recomienda hacer que su participación sea más relevante, en cuanto a exigir el respeto de las garantías laborales, denunciando ante la autoridad competente, aquellas actuaciones del patrono, que violenten los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

BIBLIOGRAFIA**a) LIBROS:**

CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L., volumen I y II Omeba, 1960.

DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A, tomo I, México 1970

LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo. Sexta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

b) TESIS

ZELAYA, LUIS HIDALGO. La estabilidad en el empleo. Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1970.

PALMA, GUILLERMO ALBERTO. La estabilidad en nuestro Código de Trabajo Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1980.

CASTANEDA, MIRNA RUTH. El trabajo de las mujeres en la legislación comparada Centroamericana. Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1977.

AQUINO AGUILAR, YOLANDA GUADALUPE. La Ley del Servicio Civil como garantía de la estabilidad laboral de los empleados municipales de la alcaldía de San Salvador. Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1985.

c) REVISTA:

PUBLICACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. La Estabilidad Laboral.

Quinta edición. San Salvador, 2000.

d) OTRAS FUENTES:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR. San

CÓDIGO DE TRABAJO.

LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.

**REGLAMENTO PARA LA PLICACION DEL REGIMEN DEL SEGURO
SOCIAL.**

DERECHOS DEMOCRÁTICOS-CUARTO TALLER: La mujer y el trabajo;

Monografías.Com

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

CEDULA DE ENTREVISTA PARA LAS TRABAJADORAS DE FABRICAS
DEL AREA DE SAN SALVADOR.

Estimada, Señora:

Se realiza esta investigación con fines académicos, como Tesis de Graduación sobre el tema: “La Estabilidad Laboral de la Mujer Trabajadora en Estado de Gravidéz”.

Usted ha sido seleccionada para brindar información; por lo que le solicitamos su colaboración contestando esta entrevista.

1. Tiene conocimiento de cuales son sus derechos como trabajadora en estado de gravidéz?

SI___ NO___

2. Conoce la Ley que protege sus derechos como trabajadora en estado de gravidéz?

SI___ NO___

3. Considera usted que a una trabajadora en estado de gravidéz se le puede despedir de su trabajo?

SI___ NO___

4. Sabe usted que no puede ser despedida por causa de embarazo?

SI___ NO___

5. Conoce usted cuales son sus derechos en caso de ser despedida por estar embarazada?

SI___ NO___

6. Sabe usted cuales son las causales de despido que la Ley señala?

SI___ NO___

7. Considera usted que el patrono que efectúa un despido a una trabajadora por encontrarse embarazada se apega a la Ley?

SI___ NO___

8. Como trabajadora sabe a que Institución acudir para la defensa de sus derechos en caso de ser violentados?

SI___ NO___

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

CEDULA DE ENTREVISTA PARA JUECES DE LO LABORAL DEL AREA
DE SAN SALVADOR.

Estimado, Señor (a) Juez:

Se realiza esta investigación con fines académicos, como Tesis de Graduación sobre el tema: “La Estabilidad Laboral de la Mujer Trabajadora en Estado de Gravidéz”, por lo que le solicitamos su valiosa colaboración contestando esta entrevista.

NO ES NECESARIO SU NOMBRE, GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

1. Considera usted que el Código de Trabajo protege con eficacia los derechos de la mujer embarazada?

SI___ NO___

Por que?

2. Considera usted que se protege el derecho a la Estabilidad Laboral de la mujer trabajadora embarazada?

SI___ NO___

Por que?

3. El tribunal que esta a su cargo conoce con frecuencia de procesos de despido de trabajadoras en estado de gravidez?

SI___ NO___

4. Se encuentra la mujer embarazada en desventaja en los procesos laborales de despido?

SI___ NO___

Por que?

5. La mayoría de los procesos son ganados por las mujeres embarazadas?

SI___ NO___

Por que?

6. Considera usted que los despidos que efectúan los patronos a las trabajadoras en estado de gravidez son apegados a la ley?

SI___ NO___

Por que?

7. Hay responsabilidad patronal si se despide a una mujer en estado de gravidez sin causa justificada ?

SI___ NO___

Por que?

8. Si la trabajadora acepta el reinstalo, el patrono esta obligado a pagarle las prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que no trabajó?

SI___ NO___

Por que?

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

CEDULA DE ENTREVISTA PARA PATRONOS DE EMPRESAS PRIVADAS
DEL AREA DE SAN SALVADOR.

Estimado Patrono (a):

Se realiza esta investigación con fines académicos, como Tesis de Graduación sobre el tema: “La Estabilidad Laboral de la Mujer Trabajadora en Estado de Gravidéz”.

Usted ha sido seleccionada (a) para brindar información; por lo que le solicitamos su colaboración contestando esta entrevista.

NO ES NECESARIO SU NOMBRE, GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

1. Considera usted que tiene derechos una mujer trabajadora en estado de gravidéz?
SI___ NO___
2. Tiene conocimiento de cuales son los derechos que tienen las mujeres en estado de gravidéz?
SI___ NO___
3. Conoce usted las prestaciones económicas a que tiene derecho la mujer trabajadora en estado de gravidéz?
SI___ NO___

4. Considera usted que es un derecho obligatorio concederles el descanso

Por maternidad?

SI___ NO___

5. Considera usted pertinente el despedir a una mujer en estado de

Gravidez?

SI___ NO___

6. Considera usted legal despedir a una mujer trabajadora en estado de

Gravidez?

SI___ NO___

7. Como patrono considera que una mujer en estado de gravidez puede

desempeñar su mismo trabajo ?

SI___ NO___

8. Sabe usted que una mujer en estado de gravidez tiene derecho a

Prestaciones por maternidad?

SI___ NO___

