

**“Cómo afecta la discriminación y flexibilización laboral
a las trabajadoras embarazadas”**

**Breve acercamiento al marco regulatorio nacional e internacional
y condiciones laborales de la trabajadora embarazada en el país**

*Primer Lugar Segundo Concurso de Ensayo y Periodismo Investigativo,
organizado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas para la Paz
(ORMUSA) y Centro de Estudios de Género, Universidad de El Salvador.*

por Vilma Margarita Vaquerano Cruz

Indice

I. Introducción

¿Persiste discriminación hacia la madre trabajadora?

II. Justificación

¿Habrá cambios favorables o desfavorables para la madre trabajadora a corto plazo?

III. Protección legal de la trabajadora embarazada en el mundo: Características y tratamiento normativo

IV. Marco jurídico nacional de protección a la trabajadora embarazada

V. Discriminación de la mujer trabajadora en la Constitución y el Código de Trabajo

VI. Contexto económico y laboral de la trabajadora embarazada en El Salvador

VII. Conclusiones: Despidos post parto: evidente discriminación hacia la trabajadora embarazada.

VIII. Recomendaciones

Bibliografía y fuentes de información

Anexos

I- Introducción

"COMO AFECTA LA DISCRIMINACION Y FLEXIBILIZACION LABORAL A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS"

Con especial dedicatoria, a los miles y miles de mujeres alrededor del mundo, que con estoicismo, sirven el pan diariamente a sus familias, sin doblegarse ante el sudor del esfuerzo físico o emocional que tuvieron que invertir para sembrar el trigo y hacerlo germinar.

Porque no le bastó con hacer brotar la vida, también la regó y preservó por muchos años en su diario vivir, hasta que sus frutos se multiplicaron.

Desde inicios del siglo pasado se destacó la necesidad de garantizar los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas y condiciones laborales apropiadas. En 1952, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) desarrolló un Convenio Especial de Protección de la Mujer Embarazada, que significó grandes avances en esta materia, principalmente porque originó prestaciones y garantías para el acceso y conservación del empleo para mujeres trabajadoras durante su maternidad, en diversos Estados miembros de la OIT, entre ellos El Salvador.

A continuación, se reseña parte de la normativa relativa a la protección de la trabajadora embarazada en el ámbito nacional e internacional, entre otra revisión bibliográfica y entrevistas a representantes de instituciones públicas y no gubernamentales que conocen de cerca las prácticas laborales en El Salvador. La realidad demuestra que pese a los avances legislativos en el país y en otras naciones, no se han superado las dificultades que afrontan muchas trabajadoras derivadas de la desigualdad de trato en el empleo debido a su

función reproductora, adicional a otras discriminaciones por género.

Además de que la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo abismal, aún no está asegurada la cobertura legal a todas las mujeres trabajadoras embarazadas, como en el caso del Código de Trabajo salvadoreño, que excluye a las trabajadoras de sectores económicos muy importantes, como el agrícola, doméstico e informal.

Condiciones de marginación que también se registran en muchos países del mundo, no obstante que en la mayoría de sociedades en desarrollo o subdesarrollo, los ingresos de las mujeres son fundamentales para la supervivencia de las familias. Por ejemplo, en El Salvador, 32% de los hogares tienen a una mujer como cabeza de familia. En Europa y en los Estados Unidos, el 59% y el 55% de las trabajadoras, respectivamente, aportan la mitad o una proporción incluso mayor de los ingresos del grupo familiar. En la India, se estima que 60 millones de personas viven en hogares mantenidos únicamente por mujeres, sólo por citar algunos ejemplos del decisivo rol de la mujer en el ámbito familiar y laboral.

II. Justificación: ¿Habrán cambios favorables o desfavorables para la madre trabajadora a corto plazo?

A juzgar por opiniones de juristas salvadoreños y estudios recientes, la discriminación e inestabilidad laboral de la que ha sido objeto por años la trabajadora embarazada lejos de disminuir, podría aumentar debido a nuevos sistemas de contratación por la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica (CAFTA) y la flexibilización laboral aplicada en el sector público y privado del país, especialmente en las zonas francas.

En el ámbito formal, la mujer embarazada goza de protección jurídica de acuerdo a la Constitución de la República, el Código de Trabajo y otras leyes secundarias que regulan la obligación del empleador / empleadora y del Estado para garantizar condiciones mínimas en

los centros de trabajo, como el derecho de gozar de la seguridad social, atención sanitaria y sobre todo, la prohibición de despido de la futura madre.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, suscritos por El Salvador, pretenden crear condiciones de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, obligando a los Estados miembros a adoptar políticas para evitar la discriminación laboral hacia los y las empleadas con responsabilidades familiares y establecer medidas que permitan la integración y permanencia de las trabajadoras en la fuerza laboral tras concluir la licencia por maternidad.

Sin embargo, estadísticas de instituciones gubernamentales y testimonios de trabajadoras de maquilas entrevistadas sobre el tema, evidencian que aún persisten prácticas discriminatorias contrarias al marco normativo que protege a la mujer trabajadora. 161 embarazadas despedidas en el año 2005 y 23 cesadas al retornar a sus labores al concluir la licencia por maternidad de 12 semanas, lo confirman. La agravante es que de un total de 100 cesadas durante el embarazo que recibieron tutela legal de la Procuraduría General de la República, el 25% laboraba en maquilas, 21% en servicios y el 20% en comercio, porcentajes que evidencian la inestabilidad laboral de la embarazada en los principales rubros de empleo en el país.

Cualquier persona o funcionario público podría cuestionar que es un porcentaje mínimo, tomando en cuenta que en la Población Económicamente Activa (PEA), la fuerza laboral femenina asciende a 1, 073,510 personas. Pues ese "pequeño porcentaje" representa sólo a quienes iniciaron procesos judiciales en juzgados de lo laboral bajo la tutela de la Procuraduría General de la República y a las que presentaron la queja correspondiente ante el Ministerio de Trabajo.

¿Cuántas víctimas similares buscan asesoría en organismos no gubernamentales mixtos y de mujeres, o no presentan denuncia por falta de credibilidad en los entes pertinentes o debido a

desconocimiento de las leyes? ¿Se agravará esa práctica ilegal, con la flexibilización laboral y la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio suscrito por el país y Estados Unidos?.

Abordar esas interrogantes y dar a conocer el marco legal e internacional que protege a la mujer embarazada en el ámbito laboral, son precisamente, los propósitos primordiales del presente ensayo.

III. Protección legal de la trabajadora embarazada en el mundo: Características y tratamiento normativo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), destaca como logros históricos en la protección jurídica de la trabajadora embarazada la adopción del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, en 1919. En ese año, sólo nueve países concedían la prestación de licencia de maternidad. En 1952, esa cifra aumentó a 40. En la actualidad, en más de un centenar de países, la ley obliga a los y las empleadoras a costear total o parcialmente las prestaciones por maternidad.

En 1988, como resultado del informe "La protección de la maternidad en el trabajo", la OIT afirmó que pese a que el trabajo femenino constituía la principal fuente de ingresos para el 30% de los hogares a nivel mundial, "las trabajadoras embarazadas estaban expuestas a perder su puesto de trabajo y sus ingresos, y corren mayores riesgos sanitarios debido a la falta de garantías suficientes en materia de empleo".

En el mismo documento, se analizó el tratamiento que 152 Estados miembros brindan a las mujeres en edad de procrear, tanto en derecho como en la práctica y se comparó la legislación de estos países con las normas internacionales adoptadas por la OIT. Se examinó características generales de la protección de la maternidad en el trabajo y, especialmente, las licencias de maternidad, la garantía de conservación del empleo, los subsidios económicos, prestaciones médicas y la atención sanitaria a la madre y el hijo o hija.

A continuación se resumen generalidades del marco legal sobre el tratamiento a las trabajadoras en edad reproductiva, de acuerdo al informe de la OIT presentado en el año 2000¹:

a. Licencia de maternidad: Propuesta por la OIT mediante el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, protege a las trabajadoras durante el embarazo y después del parto. Prevé una licencia mínima de 12 semanas, pero se recomienda acordar 14 semanas. El Convenio establece que las prestaciones pecuniarias no deben ser inferiores a dos tercios de los ingresos asegurados anteriores, sin perjuicio del pleno goce de las prestaciones médicas. Es frecuente que para ejercer el derecho de licencia de maternidad, es requisito haber cumplido un período mínimo de trabajo al servicio del mismo empleador.

En la actualidad, 119 países dan cumplimiento a la licencia mínima de 12 semanas prevista por la OIT, de éstos, 62 otorgan licencias de una duración de 14 semanas o superior. En 31 países la duración de la licencia legal de maternidad es inferior a 12 semanas. Otras naciones que otorgan licencias pagadas de maternidad más prolongadas son República Checa (28 semanas), Hungría (24 semanas), Italia (5 meses), Canadá (17 semanas), España y Rumania (16 semanas). Dinamarca, Noruega y Suecia prevén asimismo largas licencias pagadas que pueden tomar la madre o el padre.

En los Estados Unidos, la Ley sobre licencia por motivos familiares y médicos, de 1993, reconoce el derecho a una licencia no remunerada de 12 semanas de duración en un período cualquiera de 12 meses, con motivo del nacimiento de un hijo y del cuidado del neonato. Sin embargo, esta ley se aplica sólo al personal de las empresas que emplean a 50 ó más trabajadores. Algunos Estados si establecen el derecho a prestaciones pagadas de maternidad.

1

http://www.stps.gob.mx/312/revista/2000_1/proteccion.htm#*

Según la OIT, la garantía de licencia por maternidad es indispensable para evitar la discriminación laboral contra las mujeres, tomando en cuenta que la pérdida de continuidad en el trabajo conlleva desventajas para el progreso profesional de las trabajadoras, pérdidas financieras debido a la reducción de la antigüedad en el empleo, en el monto de pensiones y de vacaciones anuales pagadas, entre otras prestaciones.

El Código de Trabajo salvadoreño, regula una licencia de 12 semanas, aunque el Convenio de la OIT recomienda como mínimo 14 semanas. La mujer tiene derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad, siempre que la afectada acredite 12 semanas aseguradas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto. El subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente a 75% de salario medio de base del asegurado (Art. 27)

b. Protección de la salud de la madre y del hijo: Para la OIT, el embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases que suponen peligros particulares para la salud de la mujer, y por tanto requieren protección especial en el lugar de trabajo.

La Recomendación No. 95 sobre la protección de la maternidad, prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño o niña. Estas disposiciones pretenden reducir al mínimo la fatiga, el estrés físico y mental de las mujeres en estado de gestación, además de evitar el desarrollo de trabajos peligrosos o insalubres.

Hasta 1998 sólo 36 países, casi todos ellos industrializados, habían promulgado leyes que rigen los permisos parentales. Entre ellos, los países nórdicos han adoptado políticas para los padres que trabajan, entre las que figuran el pago de indemnizaciones por la pérdida de ingresos y de los subsidios familiares. En la legislación de los Estados Unidos, si bien las licencias previstas en ésta no son remuneradas, tienen derecho a ellas tanto la madre como el padre, sin distinción.

En El Salvador, el Código de Trabajo regula que desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la trabajadora embarazada. El patrono está obligado a darle en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomará obligatoriamente después de parto. De igual forma, prohíbe el trabajo nocturno de embarazadas, en horas extraordinarias y en condiciones peligrosas.

c. Notificación por anticipado: La exigencia de notificar previamente el embarazo para acogerse a la licencia por maternidad varía de un país a otro. En Australia, se debe comunicar al empleador o empleadora, el embarazo e intención de solicitar la licencia al menos con diez semanas de antelación a su inicio. En Austria, tan pronto como la interesada tenga conocimiento de su estado, debe informarlo e indicar la fecha probable de parto, además de comunicar, con cuatro semanas de antelación, la fecha de inicio de la licencia prenatal.

En Irlanda y el Reino Unido, el incumplimiento de la notificación puede dar lugar a que la trabajadora pierda la protección de los tribunales en caso de conflicto. En Dinamarca, Francia, Grecia e Italia, la protección de la licencia por maternidad se goza de hecho, independientemente de cómo y cuándo se informe. En Finlandia, la notificación es obligatoria sólo si la trabajadora embarazada desea una licencia superior a 30 días antes de la fecha del parto.

En otros casos el derecho de licencia depende del número de hijos e hijas que ya tenga la trabajadora, de la frecuencia del nacimiento de éstos o de ambos factores, así como de su antigüedad en el servicio o del horario de trabajo.

En Nepal, la trabajadora tiene derecho a dos licencias de maternidad en su vida activa; en Barbados, Egipto, Granada, Jamaica y Zimbabwe, a tres. En Bahamas y Tanzania, sólo se puede solicitar una licencia de maternidad cada tres años. En El Salvador no

se exige notificar por anticipado para acogerse a la licencia por maternidad, pero la Ley del Seguro Social en su Art. 25, regula que para gozar del derecho a las prestaciones pecuniarias de maternidad, la trabajadora debe acreditar 12 semanas aseguradas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto.

d. Protección del empleo: Para la OIT, es esencial la garantía legal de que el embarazo o la ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto, no constituya causa de despido. Esta garantía es indispensable para evitar que la maternidad sea motivo de discriminación contra las mujeres en el empleo.

En Estados Unidos, está prohibido aplicar medidas discriminatorias contra las mujeres embarazadas, las puérperas y las que sufren de alguna afección relacionada con el nacimiento de un hijo, pero sólo cuando están empleadas en empresas con 15 o más trabajadores.

En los siguientes países, las leyes establecen la prohibición absoluta de despido durante la licencia de maternidad: Bahrein, Belice, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Chad, Congo, Costa de Marfil, Djibouti, Fiji, Gabón, Ghana, India, Islas Salomón, Israel, Lesotho, Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mauritania, Níger, Nigeria, Senegal, Sri Lanka, Uganda y Uruguay, en Sur América.

La legislación salvadoreña prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas o en licencia de maternidad, pero en la práctica, si ocurren; además los y las empleadoras utilizan modalidades como el acoso moral o largas jornadas para que la mujer se marche voluntariamente.

e. Tiempo de protección: Según la OIT, para que la protección contra el despido sea efectiva, también debe abarcar el período que sigue a la reintegración al trabajo. El tiempo real de protección difiere considerablemente de un país a otro: en China, Haití y Rumania sólo comprende el período después del parto. La protección postnatal dura 30 días en Bélgica y

Corea del Sur; 12 semanas en Costa de Marfil y Luxemburgo; tres meses en Chipre; 16 semanas en Suiza; cuatro meses en Austria, Etiopía y Alemania; cinco meses en Brasil; seis en Hungría; nueve en Laos; un año en Afganistán, Angola, Bolivia, Grecia, Mozambique, Somalia, Venezuela y Vietnam; y 15 meses en Malí y Senegal.

En El Salvador, esta protección es de 84 días después del parto, pero ocurren casos de despidos al concluir la licencia por maternidad.

f. Prestaciones médicas y en efectivo: La situación de las trabajadoras que quedan embarazadas poco tiempo después de comenzar un trabajo suele ser precaria. Es frecuente que la legislación o los convenios colectivos prevean períodos de servicio de tres a doce meses, como condición para tener derecho a prestaciones de maternidad. De igual forma, existen requisitos mínimos de contribución para percibir prestaciones en efectivo de seguridad social.

En Bahamas, Costa Rica, Eslovaquia, Filipinas, Finlandia, Portugal y Túnez, las trabajadoras independientes se rigen bajo los mismos requisitos, prestaciones y pagos que las trabajadoras asalariadas. Bélgica, España, Francia, Gabón y Luxemburgo han establecido sistemas especiales de protección durante la maternidad para las mujeres que trabajan por cuenta propia.

Como se dijo antes, el Código de trabajo salvadoreño discrimina a mujeres que trabajan por cuenta propia, domésticas, agrícolas y del sector informal entre otros; por tanto, su estado de gestación torna aún más precaria su situación económica y laboral. Algunas trabajadoras se ven obligadas a renunciar a su derecho a licencia por razones económicas; en otros casos, aunque la legislación conceda ese derecho, la mujer no puede hacerlo efectivo porque sus empleadores no las inscriben en la seguridad social, aún cuando les descuentan las cotizaciones respectivas.

h. Después del parto: El pago de indemnizaciones por pérdida de ingresos y la

concesión de subsidios familiares son prestaciones otorgadas en muy pocos países alrededor del mundo. Los países nórdicos son algunos de los que cuentan con políticas más ventajosas para los padres y madres que trabajan, entre las que figuran estos beneficios. En la legislación laboral salvadoreña, no se contempla este tipo de prestaciones.

Cuadro comparativo: Licencia de maternidad en América*

País	Duración de licencia	Prestaciones en efectivo	Quién paga
Antigua y Barbuda	13 semanas	60	Seguro Social y eventual complemento del empleador
Argentina	90 días	100	Seguro Social
Bahamas	8 semanas	100	40 empleador 60 seguridad social
Barbados	12 semanas	100	Seguridad social
Belize	12 semanas	80	Seguridad social
Bolivia	60 días	100 de salario mínimo nacional;	70% de salarios sup. al mínimo Seguridad social
Brasil	120 días	100	Seguridad social
Canadá	17-18 semanas	55 durante 15 semanas	Seguro de desempleo
Chile	18 semanas	100	Seguridad social
Colombia	12 semanas	100	Seguridad social
Costa Rica	4 meses	100	50% empleador 50% seguridad social
Cuba	18 semanas	100	Seguridad social
República Dominicana	12 semanas	100	50% Seguridad social 50% Empleador
Ecuador	12 semanas	100	25% Empleador

				Esfuerzos legales por la igualdad de género en el empleo
El Salvador	12 semanas	75	75% Seguridad Social	Desde la constitución de la OIT, en 1919, hay esfuerzos por lograr la igualdad de género en el empleo, al reconocer el derecho a "un salario igual a trabajo igual" y en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, que consagró el principio de la igualdad de oportunidades e igualdad salarial a los trabajos de igual valor.
Estados Unidos	12 semanas	0	Seguridad social	
Granada	3 meses	100	(2 meses), 60% el tercer mes	Los convenios ² de dicho Organismo se clasifican en protectivos (datan de 1919 a 1950) e igualitarios (posteriores a ese período). La Asamblea Legislativa de El Salvador, aún no ha ratificado ningún convenio protectorio, pero sí los Convenios igualitarios No.100 en el año 2000; 111 (en 1995); 156 (en 2000) y 171 en 2000 ³ .
Guatemala	12 semanas	100	S.S./Empleador 33% Empleador	
Guyana	13 semanas	70	67% Seguridad Social	Convenio No.3 de 1919, prohíbe que empleadas de empresas industriales, comerciales, públicas o privadas, trabajen antes de seis semanas después del parto. También, considera la posibilidad de suspender sus labores seis semanas antes del mismo, previa presentación del certificado médico. Reconoce el derecho a prestaciones para su manutención y la de su hijo(a), las que serán asumidas por el Estado o por el Seguro Social. En caso de lactancia, concede derecho a dos descansos remunerados de media hora cada uno y considera ilegal el despido durante la licencia materna.
Haití	12 semanas	100	Seguridad social	
Honduras	10 semanas	100 durante 84 días	Durante 6 semanas Empleador 33% Empleador	Convenio No. 103 de 1952, revisado en el año 2000, con relación al Convenio No 183, introduce la maternidad como bien
Jamaica	12 semanas	100	67% Seguridad Social	
México	12 semanas	100	Durante 8 semanas Empleador	
Nicaragua	12 semanas	60	Seguridad Social	
Panamá	14 semanas	100	Seguridad social	
Paraguay	12 semanas	50 durante 9 semanas	Seguridad social	
Perú	90 días	100	Seguridad social	
Santa Lucía	13 semanas	65	Seguridad social	
Trinidad y Tobago	13 semanas	100	60 S.S.	
Uruguay	12 semanas	100	40 Empleador	
Venezuela	18 semanas	100	Seguridad social	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, última actualización: 21 de febrero de 1998.

² Convenios son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la organización y no son jurídicamente vinculantes hasta tanto no se complete su proceso de ratificación y aprobación interna como cualquier tratado internacional. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes, habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios, y recogen directrices que puedan orientar la política de los países. www.ilo.org

³ www.oit.org/ilolex/spanish/

jurídico tutelado, ampliando la protección a mujeres que desarrollan labores industriales, no industriales y agrícolas, así como las ocupadas en el trabajo doméstico y a domicilio. Establece la posibilidad de doce semanas de permiso por maternidad que pueden ser distribuidas a opción de la madre, pero al menos seis semanas deben utilizarse después del parto. También, se puede aumentar el período de descanso por maternidad a causa de enfermedad derivada del embarazo o del parto y ratifica la prohibición de despido en este período.

El nuevo Convenio No 183, conlleva cambios importantes en la protección de las trabajadoras, al extender la cobertura a empleadas en formas atípicas de trabajo dependiente; aumenta la licencia de maternidad a 14 semanas, pero retrocede en términos de prestaciones. Establece que el financiamiento de las prestaciones económicas se hará mediante un seguro social obligatorio o fondos públicos, según lo determine la legislación y la práctica nacional. De esta forma, implica un retroceso, ya que únicamente con prestaciones financiadas socialmente se puede proteger la maternidad, en tanto la prestación es automática y no está sujeta a la eventual insolvencia o arbitrariedad del empresario y a la vez evita la discriminación en el empleo; en cambio, el nuevo convenio deroga la obligación de fijar contribuciones a la seguridad social en función del total de trabajadoras, autorizando implícitamente las contribuciones con base al número de mujeres empleadas, lo cual es potencialmente discriminatorio.

Respecto de las garantías y protección a la trabajadora en general, el Convenio No. 41 de 1939, prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en empresas industriales, públicas o privadas, exceptuando los casos de fuerza mayor.

Convenio No. 89 de 1948 revisa el No. 41, también regula el trabajo nocturno de las empleadas en la industria, eliminando la

prohibición para las mujeres que ocupen puestos directivos o de responsabilidad, y a las empleadas en servicios de sanidad y bienestar que no efectúen trabajos manuales.

Convenio No. 13 de 1921, prohíbe el empleo de mujeres y de menores de dieciocho años en los trabajos de pintura industrial que empleen cerusa, de sulfato de plomo o cualquier otro producto con dichos pigmentos.

Convenio 127 de 1967, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, establece que para las mujeres y jóvenes el peso máximo deberá ser considerablemente inferior al admitido para trabajadores adultos del sexo masculino.

Los Convenios igualitarios No. 100, 111, 156 y 171, además de garantizar el derecho a la no discriminación, representan avances hacia la igualdad de oportunidades.

Convenio No 100 de 1951, establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por trabajos de igual valor. Los países miembros deben de garantizar este principio, aplicando métodos vigentes de remuneración.

Convenio No. 111 de 1958, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, prohíbe cualquier actitud discriminatoria hacia la mujer y garantiza el derecho a la igualdad en la remuneración por trabajos en iguales circunstancias y que requieran la misma calificación para su desempeño. Obliga a los países a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva métodos adecuados, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Convenio No. 156 de 1981, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, obliga a los estados miembros a adoptar políticas para

que los trabajadores con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación y sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales. Obliga a establecer medidas que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de retiro por motivo de dichas responsabilidades.

Convenio No 171 de 1990, equipara el tratamiento de hombres y mujeres en cuanto a la regulación del trabajo nocturno, especifica el tratamiento de las trabajadoras embarazadas y lactantes como protección instituida en razón de la maternidad y no en función del sexo, respondiendo a los lineamientos del Convenio No. 111.

Normativas y Políticas internacionales del sistema de Naciones Unidas

Respecto a políticas internacionales de protección a la mujer, son varias las normativas, reglamentaciones, acciones estratégicas, programas de desarrollo, convenios y pactos internacionales, que garantizan la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que buscan eliminar mecanismos discriminatorios y promover la igualdad de género en materia de empleo. Entre esas acciones estratégicas se encuentran:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer fue creada en 1946 por la ONU, con base en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de las Naciones Unidas y adoptada en 1979.

Esta convención obliga a El Salvador a brindar protección especial durante el embarazo y en trabajos que puedan resultar perjudiciales, así como a

ejecutar políticas para eliminar la discriminación contra la mujer; abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación. También, existe el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que permitiría presentar denuncias ante el Comité de la CEDAW, pero El Salvador es uno de los 5 países de la región que no lo ha ratificado.

Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo -EL CAIRO- 1994

La importancia de esta Conferencia Internacional, convocada en 1994 por las Naciones Unidas, reside en un Programa de Acción acordado por 179 naciones, en el cual se estableció el rumbo de futuras políticas y programas del área y se instó a disminuir las tasas de mortalidad materna.

La Plataforma de Acción Mundial de Beijing:

Es producto de la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* celebrada en 1995. En la Plataforma, los Estados se comprometieron a realizar acciones, destinar recursos, movilización política y a colaborar en procesos hacia la igualdad social; además, a potenciar el rol de la mujer en la sociedad, con el objeto de acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia la superación femenina.

Los Objetivos del Milenio -2000-

En la Cumbre del Milenio celebrada en septiembre de 2000, los jefes de Estado y gobiernos de todo el mundo suscribieron la Declaración del

Milenio, con la finalidad de reducir los niveles de pobreza y ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, planteados como metas al año 2015 son: erradicar la pobreza y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la equidad de género y fortalecer la posición de las mujeres, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y mejorar la salud materna entre otros.

IV- Normativa nacional de protección a la mujer trabajadora embarazada

El Art. 42 de la Constitución de la República de El Salvador, norma que la trabajadora “tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”. Un obstáculo para el cumplimiento de este artículo es que ninguna ley secundaria regula la obligación constitucional de proveer salas cunas en los centros de trabajo para la custodia de los y las hijas de las trabajadoras.

No obstante, que esta es norma constitucional, muchas mujeres no toman la licencia de maternidad por diferentes razones por inestabilidad en el empleo que las obliga a retornar a sus labores lo más pronto posible o porque la prestación económica sólo cubre el 75% del salario, cuando lo lógico es que la llegada de un nuevo miembro aumenta el gasto familiar.

Al regularse la licencia de maternidad, se deja fuera de regulación jurídica los permisos paternos, lo que significa la exclusión del padre sobre el cuidado y

responsabilidad del recién nacido, saturando a la madre con doble jornada de trabajo y acentuando más los roles tradicionalmente asignados a la mujer. El texto de la Constitución y del Código de Trabajo, lamentablemente, regulan el derecho de licencia como “descanso”, desvalorando los cuidados que la madre brinda al bebé, lo cual evidentemente es un arduo trabajo.

Código de Trabajo

Art. 113. Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la trabajadora embarazada, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado. El patrono está obligado a brindar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia; seis de las cuales se toman obligatoriamente después de parto, y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente a 75% del salario básico durante dicha licencia.

Art.30 de la sección 2a. Prohibiciones a los patronos: "Exigir a las mujeres que soliciten empleo que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles certificados médicos de dichos exámenes, como requisito para su contratación”.

Aunque está prohibido por ley, muchas empresas, especialmente maquilas exigen comprobante de no embarazo, al realizar nuevas contrataciones. Si las empleadas se embarazan durante el período de prueba son despedidas, escudándose en la ley que protege al empresario en este tipo de prácticas.

Art. 110. Sección 2ª del trabajo de las mujeres. "Se prohíbe a los patronos destinar a mujeres embarazadas a trabajos que

requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado". En ciertos casos, las mujeres se ven obligadas a laborar de pie la jornada completa; a levantar objetos pesados y son expuestas a violencia verbal para obligarlas a renunciar por su propia iniciativa. Al ser despedida, la mujer debe iniciar un engorroso trámite legal para lograr la indemnización.

Art. 312. Las mujeres tienen derecho a una hora diaria remunerada para lactar a sus hijos e hijas. En la práctica este derecho no se cumple por diversas razones. Las más frecuentes son la distancia entre los domicilios y los centros de trabajo, además de los gastos de transporte en los que incurriría la madre, entre otros. Este derecho podría cumplirse sólo si se exigiera el funcionamiento de salas cunas o guarderías en los centros de trabajo, como lo señala la Constitución de la República.

Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Arts. 25 y 27. Habrá derecho a las prestaciones pecuniarias de maternidad, siempre que la asegurada acredite 12 semanas aseguradas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto. Este artículo no es compatible con la Constitución, porque condiciona a la mujer trabajadora a acreditar 12 semanas, para poder gozar de la prestación de subsidio por maternidad, el cual corresponde al 75% del salario, mientras que la Constitución no hace ningún tipo de excepciones.

Beneficios de seguridad social para trabajadores/as del sector privado

1 Cuido de la salud mediante el ISSS	
	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura médico hospitalaria
	<ul style="list-style-type: none"> • Clínicas empresariales
	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura por riesgos en el trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> • Invalidez y muerte
	<ul style="list-style-type: none"> • Pensiones por invalidez, vejez y muerte.
	<ul style="list-style-type: none"> • Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)
2 Aguinaldos	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año o más, no más de 3 días de salario)
	<ul style="list-style-type: none"> • 3 años o más, no más de 10 (15 días de salario)
	<ul style="list-style-type: none"> • 10 años o más (18 días de salario)
3 Vacaciones anuales	
	<ul style="list-style-type: none"> • 15 días de salario + 30% (Sí ya cumplió un año de laborar en la empresa)
4 Días festivos	
	<ul style="list-style-type: none"> • Asueto remunerado por un total de 9 días (11 días en la capital de San Salvador)
5 Indemnización por cada año de servicio	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 salario más por cada año de servicio.
	<ul style="list-style-type: none"> • No puede ser menor que el salario mínimo de 15 días.
	<ul style="list-style-type: none"> • No puede ser superior a 4 salarios mínimos del mínimo legal vigente.

V. Síntesis de discriminación jurídica y práctica a la trabajadora embarazada

Aunque la norma constitucional, regula que toda persona es libre para dedicarse al trabajo o a la actividad lícita que elija (Art. 36 de la Constitución), la legislación ordinaria es ineficaz para hacer efectiva la libertad de trabajo, ya que no hay mecanismos jurídicos que garanticen a la mujer elegir libremente el trabajo que desee.

La ley contempla que la futura madre puede acudir al ISSS para el control prenatal y de ser necesaria una incapacidad, está será remunerada sin que afecte el descanso postparto y la prestación económica correspondiente, pero regula la excepción que cuando la mujer permanezca incapacitada los nueve meses del embarazo puede ser que no goce de la prestación económica, pues es posible que no cumpla el Art. 25 de la Ley del Seguro Social, que exige 12 semanas aseguradas en el transcurso de los 12 meses calendario anteriores al mes en que ocurrirá el parto. También es conocido que algunos empleadores de maquila, no depositan las cotizaciones que descuentan a sus trabajadores y trabajadoras, por lo que la mujer aunque tenga derecho no podrá gozarlo por la irresponsabilidad del empresario(a).

Las incapacidades y las licencias por maternidad son períodos no contabilizados para la jubilación, afectando así a la mujer en la cuantía de la pensión a recibir en el futuro.

El Código de Trabajo salvadoreño, regula una licencia de 12 semanas, aunque el Convenio 183 de la OIT,

recomienda como mínimo 14 semanas.

Prestaciones médicas y en efectivo: El Código de trabajo establece requisitos mínimos de contribución para tener las prestaciones económicas de la seguridad social para la trabajadora. Como se comentó antes, no existen sistemas especiales de protección durante la maternidad para las mujeres que trabajan por cuenta propia, trabajadoras domésticas, agrícolas y del sector informal.

Protección de la salud de la madre y el hijo: El Código de Trabajo prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño, pero eso no se cumple porque raramente el Ministerio de Trabajo realiza inspecciones para verificar el cumplimiento de la normativa y que las mujeres trabajen en condiciones idóneas.

Después del parto: La legislación laboral salvadoreña no prevé el pago de indemnizaciones por la pérdida de ingresos y la concesión de subsidios familiares, soslayando así las recomendaciones de la OIT, en los convenios internacionales firmados por El Salvador.

VI- Contexto económico y laboral de la trabajadora embarazada salvadoreña

Para sorpresa y contradicción de especialistas, El Salvador presenta una de las tasas de desempleo más bajas de la región: 7.0% para 2005, según el Banco Centroamericano de Integración Económica. En la realidad estos datos se deben a que los indicadores utilizados en la encuesta de medición, contabiliza como empleados o empleadas a personas que están

buscando trabajo activamente, a vendedores ambulantes o al funcionamiento de pequeñas "tiendas" o despensas de subsistencia en los hogares, lo cual sesga los resultados reales.

De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPP), en el año 2004, la Población Económicamente Activa (PEA), era de 2,710,237 personas; el 61.1% reside en el área urbana y el 38.9% en la rural. Por género, la PEA en 60.4% conformada por hombres y el 39.6% por mujeres. El desempleo a nivel nacional reduce el total de personas ocupadas a 2, 526, 363.

Por ramas de actividad económica, se observa una tercerización del empleo en su mayoría ocupados por mujeres. A inicios de los noventa, el sector agropecuario era el principal sector generador de empleo. Para 1992, dicho sector empleó el 34.8% de las personas ocupadas. Para el año 2000, se redujo al 20.9%; el comercio absorbió el 26.3% y la industria mantiene su participación alrededor del 18%.

Si bien el sector industrial manufacturero ha sido uno de los más promovidos mediante exenciones fiscales en la maquila y otros beneficios de exportación; en materia de generación de empleo sus resultados son poco significativos. Durante una década, el empleo en este sector se mantuvo alrededor del 18.3% del empleo total.

La mano de obra de la maquila salvadoreña es especialmente femenina. Según el Banco Central de Reserva el 83.96% de la población empleada son mujeres. A nivel nacional se estima que las mujeres representan el 83% de empleo en la maquila. Porcentaje, que a su vez se desglosa de la siguiente manera: Del total de 83.96%, un 80.69% son obreras, el 0.54% técnicos de planta, el 1.31 personal de oficina, el 1.30 supervisoras y el 0.11% gerentes.

Para el año 2002, del total de ocupados, el sector formal representaba el 50.3%, mientras

que el 49.7% se encontraba en el sector informal. Es decir, cerca de la mitad tiene empleos no formales, careciendo de salario regular, de prestaciones, acceso a la seguridad social y regulaciones laborales que los protejan. En general, están en condiciones laborales precarias. Miles de mujeres que trabajan en este rubro, cuando salen embarazadas no tienen cobertura sanitaria y económica por parte del seguro social. En términos comparativos, el 44% de las mujeres se encuentra en el sector formal de trabajo, mientras que el 56% en el sector informal. Sucede lo contrario con la mano de obra masculina. El 56% de los hombres labora en el sector formal y el 44% en el sector informal. Lo anterior se debe a la discriminación en el mercado laboral contra la mujer, por cuestiones de sexo.

Respecto al salario mínimo, este fue incrementado en mayo de 2003, en proporciones diferentes por sector sobre la base de \$144 vigente desde 1998: 10% para el comercio y servicios; 7.5% para la industria y 5% para la maquila. No hubo aumento para el sector agropecuario, vulnerando la Constitución de la República que prohíbe discriminar.

La Oficina de Comercio e Inversión del Ministerio de Economía se negó a revelar la cifra actualizada de empleos generados por sector, con énfasis en el sector maquilero, aún cuando se solicitó en repetidas ocasiones en febrero de 2006. Se limitó a proporcionar el directorio de las zonas francas en funcionamiento y remitió como fuente de consulta confiable, el sitio web del Programa de Promoción de Inversiones (PRIDEX), desarrollado por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES). El sitio informa de 48,043 personas contratadas en 11 zonas francas en funcionamiento. No proporcionan cifras desagregadas por género.

Zonas Francas en operaciones

Nombre	Empleos generados		Total
	Directos	Indirectos	
Zona Franca San Bartolo	6,800	15	6,815
Zona Franca Export Salva Free Zone	8000	-	8000
Zona Franca El Pedregal	7,500	15,000	22,500
American Industrial Park	7,223	-	7,223
Zona Franca San Marcos	8,000 a 8,500	32,000	40,500
Zona Franca Internacional	5000	10,000	15,000
Lido Free Zone	1817	-	1,817
Zona Franca Santa Lucía	3	-	3
Zona Franca 10	900	250	1,150
Zona Franca Santa Tecla	1,600	4,800	6,400
Zona Franca Miramar	700	-	700
Concordia Industrial Park	-	-	-
Zona Franca Santo Tomás	-	-	-
Zona Franca Santa Ana	-	-	-
Zona Franca Pipil	-	-	-
Zona Franca El Progreso	-	-	-
Zona Franca Calvo Conservas	-	-	-
Total	48,043	62,000	110,043

Condiciones laborales en maquilas en detrimento de la mujer embarazada

En términos cualitativos, la maquila se caracteriza como fuente de empleo precario porque las actividades productivas se desarrollan en un ambiente de irrespeto a los derechos laborales. El personal labora en condiciones higiénicas inadecuadas, escasas prestaciones y bajos salarios. Condiciones que evidencian el poco cumplimiento, con algunas excepciones, de los derechos laborales reconocidos en numerosas declaraciones y convenciones internacionales, por parte de gobiernos, transnacionales y empresarios-as de maquilas. La rentabilidad es el eje en torno al cual gira toda actividad en este rubro. Su fin primordial es reducir al máximo los costos de producción, mediante el pago de bajos salarios y escasa inversión en infraestructura.

La importancia del sector maquilero en cuanto a la generación de empleo, se extiende a otros países latinoamericanos. El Diario La Juventud, de Uruguay, del 11 de octubre de

2001, publicó que pese a que los gobiernos presentan la maquila como la panacea para "combatir el desempleo, obtener divisas y transferencia de tecnología y hacen alarde de sus cifras de exportación que aumentan fuertemente gracias a la industria de las maquilas" la realidad dista de la opinión gubernamental.

La misma publicación confirma que en El Salvador, como en el resto de países en mención, el componente mayoritario de la fuerza laboral de las maquilas es femenino. En Centroamérica, específicamente en Panamá, el porcentaje de mujeres alcanza el 95%. Los empresarios de las maquilas prefieren mujeres jóvenes (de 15 años a 25 años), sin hijos, sin experiencia laboral y no embarazadas (en México - y en El Salvador les exigen certificados de no gravidez. El embarazo constituye causa de despido inmediato). Es un ambiente laboral donde persisten los insultos y vejaciones, largas jornadas de pie, estrés laboral, trabajan en mala ventilación de locales y la retención prolongada de la orina lo que les provoca problemas de salud como vómitos, sinusitis y alergias.

La Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), denunció en diciembre de 2005, constatadas violaciones de derechos humanos y laborales en las maquilas centroamericanas, ya antes reveladas por diversos informes sobre el tema y que aún persisten, sin ninguna acción significativa de parte de los gobiernos de estos países para contrarrestar estas tendencias. "Existen casos en los que a las trabajadoras se les impide el cumplimiento de citas de control médico prenatal y postnatal. Y cuando se les permite acudir, tienen que trabajar horas extras para recuperar tiempo y no perder productividad en el logro de metas", se informa en el mismo sitio.

Muchas maquilas además de infringir las leyes nacionales, incumplen "códigos de conducta" propios de las marcas que producen, al no garantizar aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, discriminación, trabajo infantil, niveles de salarios y trabajo forzado.

En diciembre de 2005, obreras denunciaron la retención de cuotas del ISSS y AFPs, en maquilas ubicadas en la Zona Franca San Bartolo y en el Boulevard del Ejército. También el Ministerio de Trabajo fue denunciado por ex trabajadoras de las maquilas AGM, Doall Enterpirce y CMT S.A. de C.V y por un Diputado de la Asamblea Legislativa, por actuar en complicidad con empresas maquiladoras en la violación de derechos laborales.

Otro caso similar fue destacado en la Revista Bernarda, producida por la Organización de Mujeres Salvadoreñas para la Paz (ORMUSA), que destacó el sorpresivo cierre de operaciones de la maquila Carolina Apparel, dejando desempleadas a cientos de obreras, entre ellas tres embarazadas, una con embarazo de alto riesgo y amenazas de aborto. Todas sufrieron un largo calvario para recuperar parte de sus indemnizaciones y salarios incumplidos, mediante la subasta de la maquinaria embargada a los propietarios de la maquila.

El trabajo de investigación "Condiciones de trabajo de la mujer salvadoreña en la industria de la confección de ropa e indumentaria", realizado por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), en febrero de 2006, al valorar el irrespeto a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, concluyó que "algunas empleadas de maquilas han abortado por falta de control prenatal o al laborar en condiciones impropias a su estado, tales como permanecer muchas horas de pie. Además, es común que sufran vejaciones en la salud e imposibilidad de amamantar a sus hijos. Pese al marco regulatorio, los patronos continúan privando a las trabajadoras de sus derechos y, lo que es peor, el gobierno sigue de manos cruzadas frente a esta situación, lo que permite vaticinar que las violaciones continuarán hasta que el Estado vele por la efectiva aplicación de la normativa vigente".

Siempre en referencia a las condiciones laborales en las maquilas, el Informe de Derechos Humanos 2004 El Salvador, del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, destacó que "algunas fábricas en

las zonas francas exigen a las solicitantes de empleo presentar resultados de pruebas de preñez y no contratan a mujeres embarazadas. La Constitución de la República otorga a las mujeres y los hombres los mismos derechos, y el Código Penal establece una sentencia de 1 a 3 años de prisión para aquellos funcionarios que le nieguen sus derechos civiles a un ciudadano con base a género. El ICFTU informó de problemas persistentes enfrentados por las trabajadoras femeninas en las zonas francas, incluyendo los exámenes obligatorios de embarazo y el despido de trabajadoras embarazadas⁴".

En el mismo, se cuestiona la falta de recursos del Ministerio de Trabajo para inspeccionar todas las zonas francas y sostiene que continúan "alegaciones de corrupción entre inspectores de trabajo". Afirma que ese Ministerio trató de aplicar los reglamentos pertinentes (de salud, higiene y seguridad ocupacional, pero tenía facultades limitadas y recursos escasos para hacer cumplir las disposiciones. El Código Penal establece una pena de 6 meses a 2 años a los patronos que discriminen en contra de las mujeres en las relaciones laborales. Sin embargo, en la práctica resulta difícil que los empleados reporten estas violaciones por temor a represalias". En contraste, destaca como avance significativo, que en febrero de 2005, la Asamblea Legislativa penalizó la práctica de solicitar a las mujeres presentar un examen de embarazo antes de contratarlas.

La falta de confianza del sector laboral en el Ministerio de Trabajo, también fue abordado en otro estudio reciente del organismo no gubernamental, el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, que cita: "las personas que han acudido al Ministerio y específicamente a la Dirección de Inspección no sólo no han encontrado respuestas a sus demandas, sino que, en algunos casos – como cuando se revela al empleador el nombre del demandante- , su situación ha empeorado y han sufrido sanciones de parte de sus empleadores".

⁴ Sitio web de la Embajada de los Estados Unidos de América en El Salvador.

Según dicha ong, si bien es cierto que el presupuesto del Ministerio de Trabajo disminuye cada año, sus deficiencias no obedecen a la falta de recursos sino a la deficiente aplicación de la ley; excesiva discrecionalidad y a la práctica de engorrosos procesos para imponer sanciones económicas a los empresarios que infringen la ley, con la agravante que las cantidades impuestas son mínimas y no logran su finalidad de incentivar a los empleadores al respeto de las leyes.

El sector privado, tampoco está exento de ilegalidades. Como muestra, El Diario de Hoy publicó la realización de un proceso judicial en el Juzgado 10° de Instrucción de San Salvador, contra la fábrica Delicia S.A. de C.V. procesada por el delito de retención de cuotas laborales en contra de 37 empleados (Pág. 15, 21 de febrero de 2005). Accionistas propietarios de Almacenes Kismet suspendieron repentinamente sus operaciones, despidiendo sin la respectiva indemnización a más de 100 empleados, en los que figuraban mujeres embarazadas.

Abusos laborales en maquilas exponen a peligros a futuras madres

A efectos de este ensayo se realizó un sondeo de opinión entre 50 trabajadoras de las zonas francas de San Bartolo y San Marcos, en San Salvador. Se seleccionó al sector maquilero por ser el sector más denunciado antes las instancias gubernamentales, de acuerdo a información periodística y estadísticas del Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la República.

La muestra es aleatoria y solamente obedece a fines y criterios periodísticos como recurso para obtener testimonios de mujeres que han sufrido directamente algún tipo de abuso laboral en las maquilas. Las entrevistadas, 50 en total (25 de la zona franca San Bartolo e igual número de San Marcos), serían inicialmente sólo embarazadas, pero al momento de la encuesta, la presencia de trabajadoras en estado de gestación fue escasa. En consecuencia, se modificó el criterio de

selección y además de embarazadas, se amplió a trabajadoras que hayan tenido al menos un embarazo durante su empleo en una maquila. El total de encuestadas labora en las siguientes empresas: Leader Garment, L y D, El Salvador, Apple Tree, Primo S. A. de C.V, Roo Hsing Garment y APITEX.

La encuesta utilizada comprendió 8 preguntas sobre la entrega del certificado del ISSS por parte de los patronos; la autorización o permiso para asistir al control prenatal, posibles abusos sufridos durante el embarazo y la intención de denunciar el despido a causa del embarazo o al concluir las doce semanas de licencia por maternidad; ejercicio del derecho de una hora diaria de permiso para amamantar al bebé y datos personales de la entrevistada.

Resultados del sondeo entre trabajadoras de maquilas

Pregunta	Cantidad de personas que respondió
Le descuentan cotización del ISSS.	
Sí	50
No	0
Recibe certificado del ISSS.	
SI	49
No	1 (la encuestada tenía un mes en el trabajo actual al momento de responder la encuesta.
Le dan permiso para asistir a control prenatal	
Siempre	43*
Algunas veces	2*
Nunca	0
*5 de ellas dijeron que si les dan permiso siempre y algunas veces pero les descuentan el tiempo no laborado.	
Durante el embarazo, sufrió algunos de los siguientes abusos	
Maltrato físico o verbal	5
Negativa para ir al	1

baño	
Tareas peligrosas para embarazadas	3
Ninguna	38
Otros	Aborto
Despedidas al finalizar la licencia por maternidad	4
Le exigió la patronal prueba de embarazo para ser contratada	
Sí	5*
No	45*
* A 5 de ellas las remiten cada seis meses a la clínica empresarial para someterse a la prueba	
De ser despedida al estar embarazada o al regresar de la dieta, lo denunciaría.	
Sí	5
No	48
He hecho uso de la hora de permiso a la cual tiene derecho para amamantar a su hijo o hija	
Sí	
No	50

Resultados del sondeo

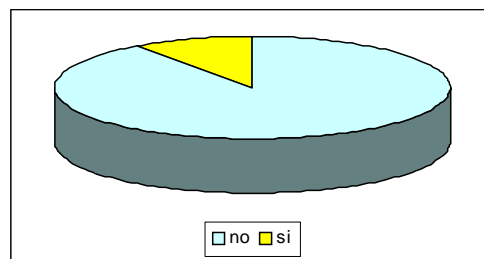
a) Acceso y conservación del empleo de la mujer embarazada

¿Le exigió la patronal prueba de embarazo para ser contratada?

A 45 no le exigieron

A 5 sí le exigieron

Además las remiten cada seis meses a la clínica empresarial para someterse a una prueba de embarazo.



De acuerdo al sondeo, al 90% de las encuestadas no se le exigió prueba de embarazo como requisito para su contratación. El 10% restante se divide en un 4% que sí se le exigió y al 6% que aunque no se le exigió a su ingreso, debe entregar en la clínica empresarial de la maquila en la cual labora, muestra de sangre u orina para comprobar si está o no embarazada.

Con esta medida, los patronos han sabido obviar el decreto aprobado por la Asamblea Legislativa en febrero de 2004, orientado a contrarrestar la negativa de los empleadores a contratar embarazadas; sin embargo, este ha sido aprovechado por los patronos(as) que confiando en el principio constitucional que nadie está obligado a abstenerse de lo que la ley no prohíbe, mediante la exigencia periódica de la prueba ejercen presión psicológica a las trabajadoras, puesto que de salir embarazadas podrían ser despedidas y engrosar las estadísticas de la Procuraduría General de la República, que registra 100 embarazadas despedidas en el año 2005.

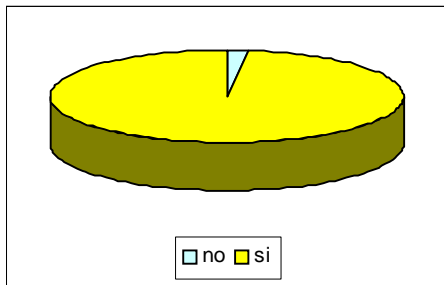
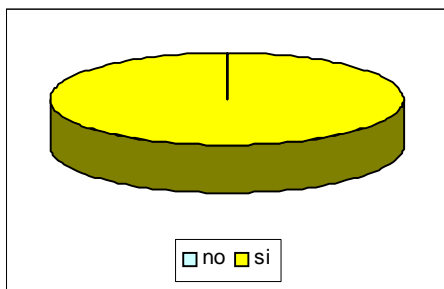
Al respecto, América Romualdo, del organismo no gubernamental "Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas), confirma que la discriminación de la mujer embarazada comienza desde el acceso al trabajo, ya que muchos patronos incumplen el Art. 30 del Código de Trabajo, mediante la práctica recurrente de pedir constancia de no embarazo a solicitantes de empleo.

b) Servicios de salud por maternidad

Ley del Seguro Social

De acuerdo al sondeo, al 100% de las entrevistadas se les aplica el descuento por cotización al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y 98% se les entrega el certificado respectivo. El 2% corresponde a una empleada que no lo había recibido dicho porque sólo tenía un mes de laborar en la maquila. Los resultados son positivos pues contrastan con prácticas ilegales de muchos patrones que no realizan las aportaciones al ISSS, aún cuando descuentan a sus empleadas las cotizaciones.

Le descuentan cotización del ISSS
Recibe certificado del ISSS

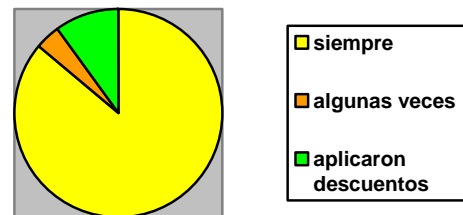


De acuerdo a una investigación realizada por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, muchas trabajadoras embarazadas no pueden recibir asistencia médica en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), porque sus empleadores-as no han pagado las cotizaciones. Detalla además que la Fiscalía General de la República recibió hasta noviembre de 2005, 118 denuncias por retención de cuotas del ISSS. Esto provocó que 27 mil trabajadores y sus familias no tuvieran

acceso a servicios de salud en esa institución pese al descuento de las cotizaciones respectivas. 4,214 empleadores no cancelaron las cuotas descontadas a sus empleados. La Fiscalía procesa por este delito unos 400 casos similares y a otros por la apropiación de cuotas de AFPs.

Le dan permiso para asistir a control prenatal

En otra pregunta del sondeo para comprobar si el patrono concede permiso para asistir al control prenatal; el 86% de las empleadas respondió que durante su embarazo "siempre" recibió permiso, sin que se le descontara el tiempo no laborado. 4% que "algunas veces" y 10% que le dieron permiso, pero descontando de su salario el tiempo solicitado.



De acuerdo con la legislación nacional y tratados internacionales, las empresas no deben descontar a sus trabajadoras el tiempo que se tardan en los controles médicos o prenatales, porque es un derecho de la mujer.

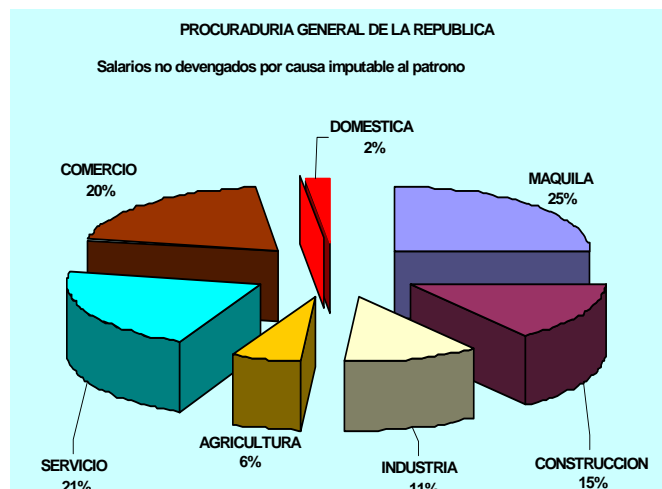
Vale destacar que pese a que a la trabajadora se le descuenta cotización del ISSS desde el primer mes de ser contratada, no recibe el certificado respectivo hasta tres meses posteriores a su contratación. Al no entregar certificado del ISSS en ese período, es el mismo Estado el que niega atención médica a la mujer embarazada, pese a haber pagado por ello. Esto da pie para que empleadores descuenten cotizaciones a trabajadoras temporales, pero no paguen planillas en el ISSS. Una joven empleada en una empresa que provee personal como impulsadoras a fábricas de alimentos, aseguró que la propietaria utiliza esa práctica para aumentar el margen de

ganancia, ya que no contrata a su personal por un período mayor de tres meses.

c) Despidos durante el embarazo

Si bien el resultado del sondeo fue que el 100% de las trabajadoras no sufrió despidos estando embarazadas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibió en el año 2005, 497 quejas de empleadas embarazadas: 61 por despidos y 436 por otros incumplimientos a la ley entre ellos, pagos de salarios atrasados, de horas extras, vacaciones y aguinaldos. A fin de obtener mayor información sobre este tema, se solicitó en repetidas ocasiones, una entrevista al Ministerio de Trabajo. Sin embargo, la Unidad de Comunicaciones se limitó a informar las cifras antes mencionadas. Explicó que los 497 casos se resolvieron de manera favorable a la empleada. Es decir, se convocó a las afectadas y a los representantes legales de las empresas donde laboraban y después de una reunión con la intermediación de ese Ministerio, todas ellas fueron reincorporadas en sus trabajos o les fueron canceladas las prestaciones incumplidas. Esa entidad no dio seguimiento a los casos, por lo que no se puede determinar si fueron despedidas al finalizar la licencia por maternidad, en represalia a la queja presentada.

Por su parte, la Procuraduría General de la República recibió denuncias de 100 embarazadas despedidas, en el período enero-diciembre de 2005. La mayoría trabajada en los rubros de maquilas, servicios y comercios.



SECTOR	RECLAMO
	Salarios no devengados por causa imputable al patrono
Maquila	25
Construcción	15
Industria	11
Agricultura	6
Servicio	21
Comercio	20
Domestic	2
Total	100

Fuente: Procuraduría General de la República

Sumando los datos de la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Trabajo, ascienden a 161 las empleadas despedidas en estado de gestación. Además, el Centro de Atención Legal de ORMUSA recibió unas 50 denuncias de embarazadas despedidas; sin embargo, muchas de ellas no iniciaron el proceso legal correspondiente porque ya había expirado el período de 60 días después del despido exigido por la ley para poder presentar la demanda o desistieron de la misma por voluntad propia y evitar "trámites burocráticos". "Sólo tres casos se resolvieron a favor de la trabajadora", informó Ledy Alejandrina Moreno, encargada de ese Centro. Por su parte, Las Dignas brindó asesoría legal a cinco embarazadas despedidas de enero de 2004 a febrero de 2006.

Tomando en cuenta que muchas embarazadas no denuncian el despido por falta de confianza en las autoridades correspondientes o sí lo hacen, prefieren confiar sus casos a organismos no gubernamentales, esa cifra debe tener importancia.

Se solicitó estadísticas actualizadas a la Procuraduría para la Defensa de Los Derechos Humanos, pero su titular, Dra. Beatrice de Carrillo, afirmó: "Aunque tuviéramos estadísticas no las daríamos, porque sería violar nuestra privacidad. No hacemos labor sociológica, las cifras no nos interesan, sólo dividimos los casos como violación al derecho, capacidad de atención o casos solucionados. En general abro de oficio muchos expedientes, porque mucha gente violada en sus derechos no tiene la capacidad cívica de reclamarlos. Si yo tuviera que esperar la denuncia de la gente, me quedaría muy corta", dijo en entrevista sobre el tema en febrero de 2006.

d) Abusos laborales que atentan contra la salud física y mental de la madre

"El Código de Trabajo no protege a la mujer embarazada, porque sólo da tres meses de licencia por maternidad. Para poder estar tres meses cuidando a su hijo (la madre) no toma ningún día anterior al parto, lo que supone riesgos para su salud y la de su hijo. La

licencia debería comprender tres meses antes y tres meses después, renovables hasta un año y disminuyendo la cuota del sueldo o reservando su plaza, como ocurre en muchos países. En ningún país civilizado se da sólo tres meses de licencia para la mujer embarazada. En Europa, la madre puede quedarse cuidando a su hijo, hasta dos años. Las mujeres más humildes de nuestro país, ni siquiera esperan tres meses después del parto. La mujer (que trabaja en el sector) informal o empleadas domésticas reanudan sus labores sólo unos días después del parto", entrevista a la Procuradora de los Derechos Humanos, Dra. Beatrice Alamanni de Carrillo, febrero de 2006.

El doloroso aborto de María

María Pérez, una joven madre de 28 años, salió embarazada hace cuatro años siendo operaria de la maquila Leader Garmen, de capital taiwanés. Cuando tenía seis meses de embarazo, sufrió un aborto al no recibir atención médica inmediata. Relata que repentinamente comenzó a sentir molestias de salud, debido a su embarazo. Solicitó permiso para ir a la clínica empresarial que funcionaba en la maquila, pero la supervisora, llamada Judith y de nacionalidad china, no le permitió retirarse. Su reacción fue sentarla violentamente. A María se le rompió la fuente y le sobrevino una hemorragia.

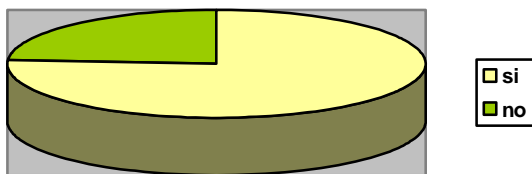
Llena de dolor físico y emocional, debido al aborto de quien sería su segundo hijo, presentó la queja en el Ministerio de Trabajo. Esta institución inició la investigación solicitando el historial médico de la empleada en la clínica empresarial, pero adjudicó el aborto a complicaciones detalladas en el expediente médico de la madre. Razón que María se resistió a creer. Pese al doloroso incidente, continuó trabajando en la maquila, pues tenía un hijo a quien proveer alimento. Desde entonces sufrió hostigamiento físico y verbal en represalia a la denuncia. "La china", cuenta María, llegó al extremo de intentar golpearla con la prenda que la operaria estaba confeccionando; María se enfrentó a la extranjera y debido a ello, fue amonestada por

Recursos Humanos. La represión dio resultado. María estaba tan desesperada que renunció al empleo.

María, es una de las frecuentes historias de abusos laborales en los centros de trabajo, público o privado. Una profesional de comunicaciones del sector público que pidió anonimato, comentó que durante los últimos meses de su embarazo, su jefe inmediato la acosó laboralmente, mediante frecuentes amonestaciones verbales y por escrito debido a permisos solicitados en el control prenatal.

"Llegué a perder citas médicas para no pedir permiso durante la jornada laboral. Pero cierto día, por entregar unos exámenes de salud en el hospital, llegué a la oficina 30 minutos después de la hora de entrada, ocasión que aprovechó mi jefe para anexar en mi expediente laboral dos 'llamados de atención escritos': uno por llegar tarde y otro por incumplimiento de labores. Ese era un mecanismo de tortura, porque un tercer llamado de atención significaría suspensión sin goce de sueldo".

Retomando la presentación de resultados del sondeo: el 76% de las consultadas relató que durante el embarazo no sufrió ninguno de las violaciones a su integridad y derechos laborales incluidas en la encuesta; mientras que el 24% contestó que sí.



En esta pregunta los resultados no corresponden a la cantidad de encuestadas porque algunas sufrieron más de uno de los abusos mencionados en la encuesta.

Maltrato físico o verbal: 5. En esta categoría una de las entrevistadas declaró ser víctima de

violencia verbal de parte de la doctora encargada de la clínica empresarial, quien la reprendió porque le consultó dolores en la parte baja del vientre. Otra explicó que la supervisora no sólo le gritó y le negó el permiso para asistir al médico, sino que la sentó de forma violenta para que continuara trabajando ante síntomas previos de un aborto- Testimonio completo en Pág. 23.

En esta pregunta, si bien sólo tres mujeres aseguraron que no se les concedió permiso para ir al baño, parte de ellas (especialmente las que laboraban en maquilas de capital chino) explicó que los baños están cerrados casi todo el tiempo, excepto 30 minutos antes e igual tiempo después del almuerzo. Es de conocido que durante el embarazo y especialmente en el último trimestre, la mujer experimenta cambios fisiológicos que aumentan la frecuencia de micción (orina), porque el tamaño del útero desplaza gradualmente la vejiga hasta presionarla.

Tres encuestadas (6%) aseguraron que durante su embarazo fueron obligadas a desarrollar tareas peligrosas, como levantar objetos pesados, lo cual atenta al derecho regulado en el Art. 110. Sección 2a del trabajo de las mujeres, que prohíbe a los patronos asignar trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con el estado de embarazo.

Maltrato físico o verbal	5
Negativa para ir al baño	1
Tareas peligrosas para embarazadas	3
Ninguna	38
Otros	1 aborto

La recurrencia de este abuso laboral ha sido objeto de análisis por organismos no gubernamentales, en investigaciones previas. Por ejemplo, un informe del Grupo de Monitoreo Independiente destacó que "cuando una empleada de maquila se encuentra en estado de gravidez, continúa realizando las mismas labores y en las mismas condiciones, careciendo de cualquier tratamiento especial que proteja su estado, lo cual pone en riesgo su salud y la de su hijo o hija por nacer. A finales

del 2005, una fábrica salvadoreña fue acusada de obligar a laborar a una trabajadora que estaba incapacitada por complicaciones en su embarazo; las labores que ésta realizaba requerían que estuviera de pie, lo cual le ocasionó una hemorragia y posteriormente un aborto". De igual forma, Ledy Moreno, encargada del Centro de Atención Legal de ORMUSA, confirmó que prácticas como estas son usuales en las maquilas.

e) Derecho a una hora de permiso para lactancia

El Art. 312 del Código de Trabajo y la Constitución de la República, regulan el derecho de las mujeres a contar con un permiso de una hora diaria remunerada para lactar a sus hijos e hijas. Pero de acuerdo, al sondeo, las mujeres no hacen valer este derecho por diversas razones: por desconocimiento legal, porque creen que el patrono no proporcionaría el permiso solicitado y además por aspectos económicos y de tiempo. Los precarios salarios que devengan, apenas les permite cubrir el gasto de transporte diario, muchas viven lejos de los centros de trabajo.

Este derecho sólo puede hacerse efectivo si existen guarderías en los centros de trabajo, como lo reseña la Constitución de la República. América Romualdo, de las Dignas, considera que si el funcionamiento de salas cunas o guarderías en los centros de trabajo no se incluye como obligación del patrono en la legislación secundaria (el Código de Trabajo), se seguirá negando este derecho a la madre lactante y al recién nacido, tanto en el sector público como en el privado.

Agrega que además de vigilar el cumplimiento del Código de Trabajo para las madres que soliciten la hora de permiso para amamantar a su hijo, se debe crear guarderías gratuitas para aligerar la carga doméstica de las mujeres; pero sobretodo, intentar cambiar la percepción del empleador que se niega a contratar a embarazadas y hacerle ver el embarazo en función social en lugar que sea visto como una carga improductiva debido a la licencia por maternidad.

La Federación Internacional de Derechos Humanos indicó en el año 2004, que en el país sólo una fábrica contaba con guardería. Sin embargo, para el 2005, ninguna zona franca o maquila tiene dentro de sus instalaciones lugares de custodia de hijos e hijas de las trabajadoras y trabajadores, aunque del 100% de la fuerza laboral, el 86% son mujeres", cuestionó un informe de ORMUSA del año 2005. A nivel gubernamental, son pocas las instituciones que cumplen la norma constitucional, entre ellas está la Corte Suprema de Justicia.

f) Excepciones para el goce de la licencia por maternidad

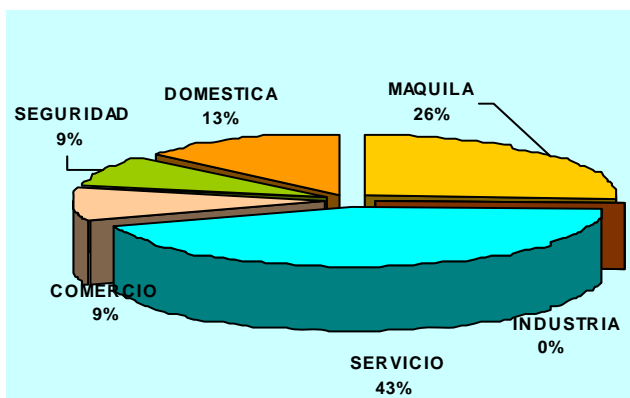
Si bien el Art. 113 del Código de Trabajo señala que el patrono está obligado a conceder a la trabajadora embarazada, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después de parto, y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al 75% del salario básico durante la licencia, la Ley del ISSS considera excepciones que podrían traer consecuencias negativas para una trabajadora con embarazo de alto riesgo.

Dicha ley señala que cuando la mujer permanece los nueve meses de gestación incapacitada, podría significar la pérdida de la prestación económica, tomando en cuenta que el Artículo 25 de la misma indica que sólo puede hacerse efectiva esta prestación siempre que se "acredite 12 semanas aseguradas en el transcurso de los 12 meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto".

Debido a que el tiempo de incapacidad no se cuenta como cotizado, si la mujer pasa los nueve meses incapacitada no alcanzaría a cubrir las 12 semanas legalmente exigidas. Por tanto, la trabajadora sólo recibiría atención médica durante el parto, pero no la remuneración económica.

23 despedidas al concluir la licencia por maternidad, registró la Procuraduría General de la República en el año 2005

PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA
Despedidas durante la licencia por maternidad



SECTOR	Reclamo	
		Prestaciones por maternidad
Maquila	6	
Industria	-	
Servicio	10	
Comercio	2	
Seguridad	2	
Domestica	3	
Total despedidas	de 23	

Fuente: Procuraduría General de la República

Es un secreto a voces que muchas operarias son despedidas al culminar la licencia de maternidad. El rumor se hizo realidad para Carmen, una madre primeriza de 17 años de edad, mientras trabajaba para la maquila BCTC, de capital chino. Al finalizar los tres

meses de la dieta, la despidieron con el argumento que no podía continuar trabajando porque no había materia prima en la empresa. Ella es una de las cuatro encuestadas (8%) que sufrieron la amarga experiencia de perder el empleo tras reincorporarse a sus labores al concluir la licencia de maternidad, en los tres meses posteriores al parto.

Al respecto, Ledy Moreno, del Centro de Atención Legal de ORMUSA, afirma que la escasez de materia prima es el argumento más utilizado por los patronos para despedir a la trabajadora al finalizar la licencia por maternidad, ello se debe a que ese argumento es válido legalmente para disfrazar la verdadera causa de cesantía de la trabajadora.

Más trabajadoras conocen sus derechos en la actualidad

Mediante el sondeo se puede deducir que muchas empleadas están conscientes que al ser despedidas al retornar las labores después de la licencia de la maternidad sin la respectiva indemnización, deben reclamar los pagos correspondientes por ley. Ante la pregunta: ¿Si hubiese sido despedida al estar embarazada o al regresar de la dieta, lo denunciaría?: el 90% (45) dijo que sí porque era un derecho laboral de la mujer. Sin embargo, una aclaró que lo haría pero ante un organismo no gubernamental y no ante el Ministerio de Trabajo. En este número se incluye la persona que sufrió el aborto y dos despedidas al regresar de la dieta que lo denunciaron ante el Ministerio de Trabajo, pero sin obtener resultados a su favor.

El 10% contestó que no lo denunciaría, porque seguramente "no serviría de nada o porque en el Ministerio de Trabajo "no les haría caso", es decir que no iniciaría el procedimiento respectivo o no daría importancia a su denuncia. En la cifra está incluida una persona despedida al finalizar la licencia por maternidad y que lo denunció ante ese Ministerio y otra instancia.

A concluir la licencia por maternidad, las probabilidades de ser despedidas aumentan, considera América Romualdo. "Es una realidad

que las madres de dos o más hijos son potenciales sujetos de despido”.

III. ¿Cómo afecta la flexibilización laboral a la trabajadora embarazada?

Existen varias definiciones sobre la flexibilización laboral, pero la más usada corresponde a Robert Boyer, quien la describe con las siguientes características: Es la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo; son las mayores o menores restricciones jurídicas que regulen el contrato de trabajo y se entiende como la sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) a la situación económica de cada empresa o, en general, a las condiciones del mercado del trabajo y, además, es la posibilidad de las empresas de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales y de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.

Las empresas e instituciones salvadoreñas poco a poco han incorporado de hecho la flexibilización laboral en diferentes rubros, afectando los salarios, las horas de trabajo y las prestaciones legales, reveló una investigación de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD).

Desde 1990, la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), recomendó a mediano plazo una eliminación del salario mínimo y otras acciones para disminuir las garantías laborales y en 1996, se conoció la propuesta económica de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) para superar las restricciones al crecimiento y al desarrollo en El Salvador. Pese a que ésta última generó debates, no hubo acciones significativas por parte del gobierno.

Cuatro años después, la ANEP anunció una propuesta de reactivación económica y generación de mayor empleo, que reactivaría los sectores: comercio, agricultura, construcción, industrial, pequeña empresa y turismo; a la vez, reduciría la participación del Estado en actividades económicas y la flexibilización del mercado laboral, entre otras.

Del año 2000 a 2001, circularon, de manera no oficial, dos propuestas de ley en materia laboral para flexibilizar el mercado de trabajo en términos de contratos, salarios y jornadas laborales: Ley Especial para la Reactivación del Empleo (LERE I) y Ley Emergente para la Reactivación del Empleo (LERE II).

Evidentemente, la flexibilización laboral implica que la mujer no sea contratada por tiempo indefinido. Ese fuero de los tres meses por licencia de maternidad no es una garantía que puedan gozar las trabajadoras bajo este régimen, porque los empleadores tratarán de obviar ese tiempo que para ellos, es improductivo, lo cual va a generar mayores complicaciones para las mujeres.

Lo más grave es que las instituciones que deberían velar por las mujeres, con base a compromisos adquiridos mediante la Declaración de Beijín y convenios similares, hacen muy poco para cambiar la vulnerabilidad de la mujer. De no ser por iniciativas de organismos no gubernamentales, el Código de Trabajo, aún contendría un artículo anulado en 1999, que decía que la embarazada no debía desempeñarse puestos de atención al público porque daba mal aspecto. explicó América Romualdo, de Las Dignas.

La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos señala que "La flexibilidad en políticas laborales está presente en el sector público y privado, ya que muchas alcaldías del país trabajan por contrato de tres meses. Casi no ha quedado rastro del contrato permanente o mucho menos de la Ley del Servicio Civil. En esta institución, yo la respeto, pero en otros ministerios y otras instancias, ya no existe. Otro problema grande es que la ley prohíbe la indemnización para toda resarción de trabajo por contrato; no puede darla el patrono porque la Corte de Cuentas intervendría. La flexibilidad laboral es el método mas usado para la explotación de la gente y es negativa para la tranquilidad del trabajador", explicó la Procuradora.

Afirma que en el país "No hay respeto a los derechos laborales: A menos que surja alguna

queja de parte de los trabajadores y sindicatos en general, hay un solemne desinterés y descuido por parte de los sectores públicos y privado, a los derechos laborales. El Tratado de Libre Comercio va a empeorar esto grandemente, porque nuestra legislación, que no es ni buena ni mala, quedará sujeta a las reglas del Tratado de Libre Comercio que por ser de rango superior, la legislación vigente en materia laboral será la de Estados Unidos, lo que provocaría que cualquier conflicto sea resuelto favorablemente para los empresarios y sistema legislativo norteamericano".

Similar opinión expresó al respecto, un jurista de la Procuraduría General de la República, calificando la flexibilización laboral como "una tortura laboral". Muchas instituciones públicas y privadas obligan al empleado a firmar contratos cada dos meses. La inestabilidad y presión psicológica que se ejerce contra el empleado debería ser considerado un verdadero acoso laboral".

La implementación de la Ley Especial para la Reactivación del Empleo (LERE) o la misma flexibilización laboral aplicada de hecho en muchas empresas, violenta los intereses, derechos y bienestar de las trabajadoras y trabajadores, ya que aumenta o disminuye la jornada de 8 horas diarias; el empleador no tendría obligación legal de pagar prestaciones sociales ni salario mínimo, ya que éste último sería cuantificado por horas; se reducirían los porcentajes y recargos por laborar en jornadas nocturnas y trabajo extraordinario, sin importar si fuese de día o de noche.

En consecuencia, la flexibilización laboral deteriora las condiciones de vida de las trabajadoras embarazadas, ya que no tendrían derecho a seguridad social, al sistema de pensiones, permiso de lactancia, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, seguro por maternidad, incluyendo descanso pre y post parto, derecho a séptimo (únicamente se les pagaría la hora trabajada); en síntesis, el trabajador o trabajadora perdería totalmente su derecho a estabilidad laboral. Situación que para Ledy Moreno, de ORMUSA, continuará con la entrada en vigencia del Tratado de Libre

Comercio, especialmente para las trabajadoras de maquila, que en la práctica, laboran en un sistema tan flexible que en muchas empresas ni siquiera firman contrato de trabajo. Esta violación agrava la situación legal de las trabajadoras embarazadas, ya que al ser despedidas carecen de instrumentos legales para demostrar el vínculo laboral, al iniciar un proceso judicial.

VII. CONCLUSIONES:
Despidos post parto: evidente
discriminación hacia la trabajadora
embarazada

Pese a los avances legales para garantizar la estabilidad y seguridad laboral de la madre trabajadora, las cifras sobre despidos de embarazadas o al retornar al empleo al concluir los tres meses de licencia, confirman la certeza y oportunidad de la recomendación de la OIT: para que la protección contra el despido en la mujer embarazada sea efectiva, también debe abarcar el período que sigue a la reintegración al trabajo.

Lo anterior, aunado a nuevos sistemas laborales como la flexibilización laboral, trae condiciones de desventaja para la madre trabajadora en el sector público, privado y maquilero, evidenciando la marginación y desigualdad de la mujer tanto en la vida profesional como laboral.

No hay duda que las trabajadoras a tiempo parcial y trabajadoras temporales pudieran tener dificultades para cumplir con los requisitos legales impuestos por la Ley del ISSS y el Código Trabajo, que les permitan gozar de protección médica y de la remuneración económica de la licencia por maternidad. De lo contrario, las trabajadoras caerían a la categoría del sector informal, donde las necesidades económicas obligan a la mujer a trabajar durante el puerperio o tan pronto como su salud se lo permita.

De no implementar los cambios legislativos necesarios y fortalecer los mecanismos estatales de supervisión del pleno goce de los derechos relativos a la trabajadora en estado de gestación, difícilmente el Estado salvadoreño cumplirá con la plataforma de acción de Beijing 1995. La práctica y estudios pertinentes revelan que no se han estructurado suficientes partidas presupuestarias con enfoque de género, ni la dotación de recursos y movilización política necesaria para abolir cualquier acción que conlleve a la desigualdad laboral de la mujer, especialmente de la trabajadora embarazada.

Las consecuencias para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio serían evidentemente negativas. Es obvio que mientras la madre gane escasos salarios, con la agravante de perder el empleo al quedar embarazada o al finalizar su licencia por maternidad, no podrá superar la pobreza. Una mujer temerosa de perder su fuente de ingresos no podrá velar por su salud y la del ser que crece en su vientre; tampoco estará en condiciones económicas para asegurar el acceso a la salud y a la educación de sus hijos o hijas, en consecuencia difícilmente se logrará reducir la mortalidad infantil y la mortalidad materna.

La realidad de la mujer salvadoreña demuestra que la actitud estatal frente a la equidad de género dista mucho de cumplir los principios y recomendaciones que emanan de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por El Salvador en 1981. Esta falta de voluntad política también se refleja en la no ratificación del Protocolo del tratado antes mencionado, que permitiría que las salvadoreñas interpongan peticiones individuales contra el Estado por violaciones a los derechos contenidos en la Convención señalada.

Son pocos los avances en pro de la igualdad y contra la marginación de la mujer, destacados en el Informe de Evaluación de la Política Nacional de la Mujer (Planes de Acción 1997-1999 y 2000 – 2004), presentado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) ante la ONU. Entre ellos, la disminución de la tasa de mortalidad materna institucional, un leve incremento en la cobertura de control prenatal (del 46% en el año 95 al 71.2% al 2002. Otro cambio favorable es que el Ministerio de Educación formuló Manuales de Convivencia con perspectiva de género y derechos humanos, donde se abordan situaciones particulares como la permanencia de las jóvenes embarazadas y madres en el sistema educativo y la consecuente prohibición de expulsar alumnas embarazadas, como antaño ocurría.

Refiere como logros relativos con el área de trabajo, la ratificación de los Convenios 100 y 156 (2000), de la OIT, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, respectivamente; la aprobación de Reformas al Código de Trabajo (2004), agregándose la prohibición de exigir a las mujeres que solicitan empleo, la prueba de gravidez como requisito para su contratación; la Ley de Fondo Solidario para la Familia Microempresaria Salvadoreña (FOSOFAMILIA) que impulsa líneas de crédito a iniciativas microempresariales con el objetivo de generar oportunidades y contribuir a la inserción productiva de las mujeres; La generación de empleo en la maquila y la adopción de normas y códigos éticos permiten a la mujer obtener un empleo con un ingreso básico que permita generar oportunidades para ellas y sus familias; comercialización y ventas.

Sin embargo, las instituciones gubernamentales guardan silencio al preguntar sobre recientes logros en la protección del entorno laboral de la mujer embarazada, excepto por la reforma al Código de Trabajo sobre la prohibición de exigir prueba de gravidez, de la cual no existe supervisión del estricto cumplimiento. ¿Será que ya todo está hecho y se ha superado cualquier dificultad en el sector público o privado?. Lamentablemente, las estadísticas y los testimonios demuestran lo contrario. Lo más grave es que esas situaciones no son novedosas para nadie. Precisamente, ahí radica el problema. Las graves violaciones a los derechos laborales perpetradas por los patronos, sin distinciones, se cometen a la vista del Estado, lo cual lo convierte en cómplice indirecto de los abusos por omisión, pese a ser el garante del respeto a los derechos fundamentales y especialmente, a la estabilidad y demás prestaciones legalmente reguladas para la trabajadora embarazada.

VIII. Recomendaciones

Ante esa situación, vale recordar la necesidad de fortalecer la supervisión y cumplimiento de la normativa internacional y nacional relativas a derechos laborales, por parte de sectores gubernamentales; iniciar estudios sobre vacíos en las leyes sobre los derechos de trabajadoras embarazadas, a efecto de garantizar el cumplimiento de los mismos. Por ejemplo, aumentar la protección contra el despido a un período posterior a la licencia de la maternidad, al menos 6 meses después de la reintegración al trabajo.

Las instituciones gubernamentales deben abolir las prácticas de ocultar información sobre temas de interés y relevancia social. Además de ser una obligación del Estado informar periódicamente a sus ciudadanos/as sobre sus acciones, es esencial para llevar a la agenda pública problemáticas laborales y posibles soluciones. Además, fortalecer la promoción de los derechos laborales entre los trabajadores y trabajadoras, es un llamado al sector público y no gubernamental, a efecto de estimular la denuncia de violaciones laborales.

BIBLIOGRAFIA Y FUENTES DE INFORMACION

- Constitución de la República
- Código de Trabajo
- Memoria de Labores Instituto para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU- 2004.
- Informe de Evaluación de la Política Nacional de la Mujer (Planes de Acción 1997- 1999 y 2000 – 2004), presentado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) ante la ONU. www.isdemu.gob.sv
- *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador. Traducción no oficial.* Departamento de Estados de los Estados Unidos de América. <http://sansalvador.usembassy.gov>
- Dirección Nacional de Estadísticas y Censos: www.digestyc.gob.sv.
- Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario.* No.438/3. Octubre 2005. www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf.
- Maquilas violan derechos laborales de 416 mil centroamericanos www.elnuevodiario.com.ni/2005/12/21/economia/8584-
- Condiciones de trabajo de la mujer salvadoreña en la industria de la confección de ropa e indumentaria, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). febrero 2006.
- Memoria de Labores, Procuraduría General de la República, julio 2004- junio 2005.
- Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA).
- Organización de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas),
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. *Los derechos humanos y la maquila en El Salvador.* El Salvador. 1998
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003.*
- Dirección de Industria y Comercio, Ministerio de Economía.
- Ministerio de Trabajo
- Procuraduría General de la República

ANEXOS

ENCUESTA

CONDICIONES LABORALES EN MUJERES EMBARAZADAS,
TRABAJADORAS EN MAQUILAS

Esta encuesta pretende explorar la situación laboral de trabajadoras embarazadas, su colaboración al contestar seis breves preguntas servirá para denunciar posibles abusos laborales y evitar que otras trabajadoras sufran violaciones a sus derechos, poniendo en peligro la salud de la madre o el bebé.

1. Período de embarazo 1º trimestre 2º trimestre 3º trimestre
2. Le descuentan seguro social SI NO
3. Recibe certificado del ISSS SI NO
4. Le dan permiso para asistir a control prenatal - siempre algunas veces nunca
5. Ha sufrido usted o una compañera embarazada algunos de estos abusos

- Maltrato físico o verbal
- Acoso verbal
- Acoso sexual
- Negativa para ir al baño
- Tareas peligrosas para embarazadas
- Amenazas de despido por estar embarazada o al finalizar la dieta -----
- Prueba de embarazo como condición para ser contratada

Otros

6. De ser despedida durante el embarazo o al regresar de la dieta, lo denunciaría y por qué:

7- He hecho uso de la hora de permiso a la cual tiene derecho para amamantar a su hijo o hija
sí
no
Por qué...

Tiempo de trabajo
Nombre
Edad
Fábrica