



## Protección de las trabajadoras embarazadas es vital para la equidad en el empleo

Para muchas mujeres trabajadoras, resultar embarazadas y ser despedidas por esta causa, puede ser una realidad, en tal sentido, las garantías de protección y cumplimiento de los derechos laborales relativos a la maternidad es vital para asegurar la equidad en el empleo y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

En consecuencia, es importante el cumplimiento de la reforma al Código de Trabajo aprobada por la Asamblea Legislativa el 8 de febrero de 2023, con el objetivo de garantizar el reinstalo inmediato de las trabajadoras despedidas durante el embarazo o en el periodo posnatal a través de medidas cautelares o sentencias judiciales, ya sea de oficio o a solicitud de la persona afectada. En otras palabras, los jueces y juezas, al conocer del despido ilegal de una mujer embarazada o en el periodo posnatal, deberían ordenar su reinstalo, según esta reforma.



Con el apoyo de:



Esta publicación cuenta con el apoyo de Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, Gobierno Vasco y Fondo Centroamericano de Mujeres, pero su contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA, en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de las agencias donantes.

## Reforma para subsanar vacíos

La reforma aprobada al Código de Trabajo, en febrero 2023, establece sanciones de hasta doce salarios mínimos del sector industria, servicio y comercio, por incumplimiento del reinstalo de las trabajadoras despedidas ilegalmente durante el embarazo o periodo posnatal, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivar del incumplimiento. Lo anterior significa que al salario mínimo actual, la multa vigente podría ser de hasta \$4,380, dólares dependiendo de la capacidad económica del infractor o el tamaño de la empresa, la gravedad de la infracción, la intencionalidad y el daño causado.

Estas reformas se producen después de que, el 30 de septiembre de 2022, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia estableciera la existencia de vacíos legales dentro del Código de Trabajo y ordenara a la Asamblea Legislativa subsanarlos mediante la reforma oportuna del Código de Trabajo<sup>1</sup>. Dichos vacíos generaban desprotección hacia los derechos de las trabajadoras durante y después del embarazo.

Es necesario reiterar que las mujeres enfrentan brechas desfavorables en el empleo, las cuales se reflejan en desigual participación y acceso al empleo, concentración en puestos de trabajo y sectores subrepresentados con poca cualificación y feminizados, en los cuales los salarios son más bajos y hay menores oportunidades de formación y promoción profesional. De igual manera, persiste una brecha salarial negativa para las mujeres, ya que ellas, en promedio, ganan \$54.01 dólares menos que los hombres (ORMUSA, 2022)<sup>2</sup>.

Desde el análisis interseccional, la discriminación basada en el sexo, la condición de embarazo, maternidad y responsabilidades familiares se perfila como una de las formas más comunes de discriminación que experimentan las mujeres trabajadoras, la cual puede manifestarse de diversas maneras, como despidos, traslados a funciones o puestos de trabajo con remuneraciones más bajas, negación de promociones laborales y tratos hostiles. Las mujeres embarazadas fueron afectadas desproporcionadamente por los despidos provocados por la pandemia por COVID-19 (OIT, 2022).

La otra cara de la moneda en la discriminación hacia las trabajadoras embarazadas, reside en la distribución desigual de los trabajos domésticos y de cuidado no remunerados.

Datos publicados por la ONU (2019) demuestran que, alrededor del mundo y en comparación con los hombres, las mujeres dedican el triple de horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Esa realidad puede desmotivar la contratación de las mujeres o llevar a ofrecerles menores prestaciones o salarios. Adicionalmente, en 91 países, que concentran el 78.1% de la población global, se registran diferencias entre las tasas de pobreza extrema de hombres y mujeres con edades que oscilan entre los 25 y los 34 años.

Existe una relación directa entre pobreza, desempleo o falta de ingresos para muchas mujeres que no pueden obtener empleo a causa de las responsabilidades familiares y tareas domésticas.

1. Ver Sentencia de Inconstitucionalidad 62-2018/50-2019, del 30 de septiembre de 2022.

2. Ver ORMUSA (2022). *Mujeres continúan enfrentando brechas desfavorables en el trabajo*. Boletina No. 3, julio – septiembre. Disponible en: <https://observatoriolaboral.ormusa.org/boletin-no-3-julio-septiembre-2022/>

Estas brechas se derivan de las diferencias entre las presiones que enfrentan mujeres y hombres a lo largo de sus vidas, puesto que las mujeres se casan y tienen hijos e hijas más temprano en la vida, en comparación con los hombres. Consecuentemente, el desarrollo de sus capacidades y sus opciones para tener acceso a un trabajo decente se ven limitadas por el cuidado de sus hijos e hijas (ONU, 2019).

En El Salvador, la discriminación hacia las trabajadoras embarazadas se refleja en la labor que realizan las instituciones del Estado. La Unidad de Atención Especializada para las Mujeres de la Procuraduría General de la República (PGR) registró 3 casos de discriminación hacia mujeres embarazadas durante 2019, y 1 en 2020, año de inicio de la pandemia por COVID-19 (MJSP, 2020 y 2021).

La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República (PGR), también registra las atenciones legales brindadas a trabajadoras embarazadas, como se detalla en el cuadro 1, según el año y motivo que originó la atención.

Un elevado porcentaje de inspecciones realizadas por la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) son motivadas por despido de embarazadas. Durante 2018, estas representaron el 55.26% del total de las inspecciones; el 38.83% en 2019; el 67.31% en 2020, y el 18.45% en 2021.

Se aclara que para el año 2022, únicamente se cuenta con datos estadísticos preliminares, correspondientes al primer semestre de cada año. No obstante, estos también abarcan las denuncias recibidas e resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

**Cuadro 1. Atenciones legales brindadas a trabajadoras embarazadas por la Procuraduría General de la República, años 2019—2022.**

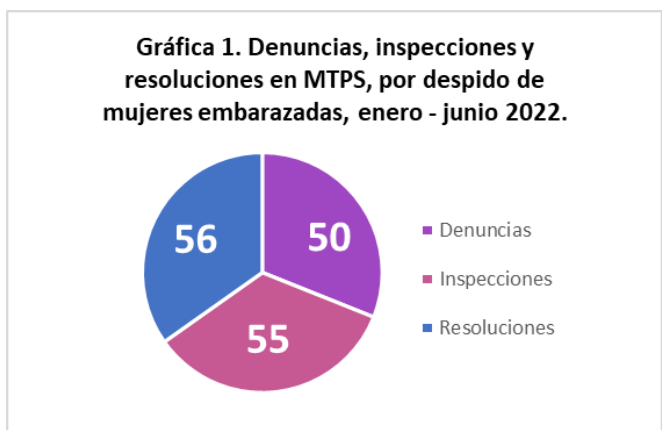
Motivo de la atención	Año			
	2019	2020	2021	2022
Salarios no devengados por causa imputable o responsabilidad del patrono, en caso de trabajadoras embarazadas	70	34	29	31
Prestaciones por maternidad	23	20	18	13
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>44</b>

Fuente: elaboración propia con datos de OIR—PGR.

**Cuadro 2. Inspecciones realizadas por MTPS por despido de mujeres embarazadas, años 2018—2021.**

Año	Porcentaje	Total
2018	55.26%	110
2019	38.83%	106
2020	67.31%	70
2021	18.45%	79

Fuente: elaboración propia con datos de MJSP (2019, 2020 y 2021).



Fuente: elaboración propia con datos de MJSP (2022).

Es notorio que los registros disponibles de la PGR reflejan una cantidad inferior de asesorías y asistencias legales brindadas en sus dependencias, en comparación con las inspecciones, denuncias y resoluciones registradas por el MTPS. Lo anterior obedece a las funciones legales de cada institución. Mientras que las Unidades de Defensa de los Derechos del Trabajador y Atención Especializada para las Mujeres de la PGR prestan servicios de asesoría y atención legal, la Dirección General de Inspección del Trabajo del MTPS, únicamente se encarga de ejecutar inspecciones para constatar o descartar la comisión de infracciones a las leyes laborales.

Lo anterior implica que las trabajadoras en estado de embarazo ilegalmente despedidas que hayan sido atendidas por la PGR, no necesariamente presentan una denuncia ante el Ministerio de Trabajo para que se realice una inspección de trabajo; de igual forma, no es imprescindible que acudan a la PGR como requisito previo para que la Dirección General de Inspección del Trabajo lleve a cabo una inspección para constatar la existencia de la vulneración a derechos laborales.

### **Garantía constitucional del derecho al empleo de la trabajadora embarazada**

La protección del empleo de las mujeres durante y después del embarazo, además de resguardar los derechos laborales y económicos de las trabajadoras, también busca proteger su salud, así como la de sus hijos e hijas (OIT, 2009).

Como tal, este derecho se encuentra regulado en la **Constitución de la República**, específicamente, en el art. 42, el cual dispone que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, **y a la conservación del empleo**.

El art. 113 **Código de Trabajo** salvadoreño establece un periodo comprendido entre el inicio del em-



barazo hasta seis meses posteriores al parto, en el cual las empresas e instituciones no pueden despedir a una mujer embarazada, sin importar si el despido es de hecho o se haya dado a través del mecanismo legal correspondiente. Este periodo se denomina **ampliación de garantía de la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez**.

Este derecho es de tal relevancia que, incluso si la causa del despido sucedió antes del inicio del embarazo, el despido no surte efecto hasta después de concluido el periodo al que se ha hecho mención, es decir, seis meses tras el parto.

En el ámbito internacional, este derecho también se encuentra en tratados de los que El Salvador forma parte, como el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, cuyo art. 10.2 indica que se debe conceder especial protección a las mujeres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, siendo necesario que durante dicho periodo se conceda licencia a las mujeres que trabajen, o bien las prestaciones adecuadas de seguridad social.

El art. 9.2 del **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, o **Pacto de San Salvador** indica que el derecho a la seguridad social de las mujeres embarazadas incluye licencia retribuida antes y después del parto.

En definitiva, la protección del empleo de las trabajadoras embarazadas se encuentra en diversas leyes y tratados internacionales. No obstante, debe retomarse el análisis propuesto por la OIT (s.f.), que ha subrayado que esta protección también requiere de mecanismos para la garantía de estos derechos; en específico, para la reincorporación de las mujeres al mismo puesto de trabajo o uno equivalente.

De esta manera, la reforma al Código de Trabajo representa un avance hacia la protección de los derechos de las trabajadoras, pues subsana el vacío legal detectado por la Sala de lo Constitucional al establecer un proceso concreto para el reinstalo de las mujeres embarazadas despedidas; antes, únicamente podían solicitar que les fueran cancelados los salarios adeudados y otras prestaciones, dejando a criterio de jueces y juezas ordenar el reinstalo en el puesto de trabajo. La reforma incorpora el art. 113-A al Código de Trabajo en los siguientes términos:

*Art. 113 – A. Cuando un empleador despida a una mujer trabajadora en estado de embarazo o en su periodo postnatal, el juez competente juntamente con el emplazamiento **deberá pronunciarse de oficio o a petición de algunas de las partes sobre la medida cautelar del reinstalo inmediato**, en condiciones laborales adecuadas. Asimismo, **podrá ordenar el reinstalo como efecto de sentencia**. El incumplimiento de lo anterior **será sancionado por el juez de conformidad a lo establecido en el art. 627 de Código, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar**.*

En resumen, la reforma al Código de Trabajo aprobada por la Asamblea Legislativa el 8 de febrero de 2023, a través de la incorporación del art. 113 – A, representa un avance para las garantías de los derechos de las mujeres trabajadoras al establecer mecanismos que permitan hacerlos efectivos. De esta forma, se está dando cumplimiento a las obligaciones adquiridas por el Estado salva-



doreño a nivel internacional, también se garantizan derechos establecidos en la Constitución y leyes de El Salvador.

Más allá de ello, también se beneficia el desarrollo económico y social de las mujeres en particular, y del país en general, pues como ha advertido la OIT (2022), los regímenes de licencia de maternidad con prestaciones monetarias y médicas contribuyen a reducir las brechas en remuneración, informalidad en el empleo y protección social entre mujeres y hombres.

La reforma del Código de Trabajo genera responsabilidades para las instituciones estatales que velan por los derechos laborales de las mujeres trabajadoras. Por un lado, la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador y



la Unidad de Atención Especializada para las Mujeres de la PGR, cuando presten servicios de asesoría y asistencia legal, deberán exigir que los y las juezas se pronuncien sobre el reinstalo de las mujeres embarazadas despedidas ilegalmente.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá reforzar las capacidades y recursos del personal de la Dirección General de Inspección del Trabajo para que, tras ejecutar las inspecciones en

empresas, determine que se infringió la normativa laboral por el despido de una trabajadora dentro del periodo de ampliación de garantía de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, y en consecuencia, establezca la sanción correspondiente. Además, se debe pronunciar, en sus resoluciones, sobre el reinstalo de la trabajadora despedida en la misma posición de trabajo previo al despido.

---

## Referencias

- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2019). *Informe anual. Hechos de Violencia Contra las Mujeres. El Salvador 2018*. San Salvador, El Salvador: MJSP.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2020). *Informe anual. Hechos de Violencia Contra las Mujeres. El Salvador 2019*. San Salvador, El Salvador: MJSP.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2021). *Informe anual. Hechos de Violencia Contra las Mujeres. El Salvador 2020*. San Salvador, El Salvador: MJSP.
- OIT. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (s.f.). *No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad*.
- ONU. (2019). *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*. Secretario General de las Naciones Unidas.
- ORMUSA. (julio - septiembre 2022). *Mujeres continúan enfrentando brechas desfavorables en el trabajo. Boletín No. 3* Observatorio Económico Laboral de las Mujeres.
- Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República. (2020). *Asistencias Legales, asesorías y beneficiados indirectos por meses enero-diciembre 2019: Gestión Estratégica, Estadísticas de los servicios brindados*. Obtenido de Portal de Transparencia PGR: <https://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/m-infooficiosa/m-gestionestrategica#192-unidad-de-defensa-de-los-derechos-del-trabajador>
- Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República. (2020). *Asistencias Legales, asesorías y beneficiados indirectos por meses enero-junio 2020*. Obtenido de Portal de Transparencia PGR: <https://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/m-infooficiosa/m-gestionestrategica#188-unidad-de-defensa-de-los-derechos-del-trabajador>