

# MUJER y Mercado Laboral 2022

El Salvador. La protección de la  
maternidad en las políticas públicas





# Mujer y Mercado Laboral 2022

El Salvador. La protección de la maternidad en las políticas públicas

*La elaboración y publicación de este estudio ha sido posible gracias a la asistencia técnica y financiera del Ministerio Alemán de Cooperación al Desarrollo (BMZ); Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). El contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento refleja la opinión de las instituciones cooperantes.*

Mujer y Mercado Laboral 2022  
El Salvador. La protección de la maternidad en las políticas públicas  
Copyright© ORMUSA 2023

**Coordinación:**

Silvia del Carmen Urquilla  
Programa de Justicia económica y laboral

**Investigación:**

Karla Molina Ciriani  
Idalia Zepeda  
Silvia Rubio

**Edición y revisión final:**

Jeannette Urquilla  
Directora Ejecutiva, ORMUSA

**Portada:**

Intersecciones

**Diagramación e Impresión:**

Impresos Continental S.A. de C.V.

El Salvador, Centroamérica.

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de la fuente.

# Contenido

Glosario.....	3
Presentación.....	5
Introducción.....	6
I. Objetivos.....	7
II. Metodología.....	8
III. Marco conceptual. Estado del arte.....	10
A. Discriminación.....	10
B. Las instituciones de los mercados de trabajo.....	11
C. Conceptos.....	16
IV. Resultados de la investigación.....	19
A. Datos estadísticos.....	20
1. Participación en la fuerza laboral por tipo de hogar y presencia de niñas y niños.....	20
2. La penalización de la maternidad.....	23
B. Marco Normativo.....	25
1. Igualdad de género en el trabajo.....	25
2. Marco normativo del derecho a la igualdad.....	25
3. Marco normativo de protección al empleo en razón de maternidad, parto, post parto y lactancia.....	33
4. Marco normativo de la Seguridad Social.....	48
C. Maternidad y discriminación en el empleo. Dimensiones de la problemática.....	51
1. Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo.....	51
2. Información proporcionada por la PGR.....	51
3. Información proporcionada por el ISSS.....	53
4. Funcionamiento de Centros de Atención a la Primera Infancia – CAPI.....	54
D. Estudio de casos.....	55
1. ¿Quiénes son las trabajadoras? .....	55
2. ¿Quiénes son las personas empleadoras? .....	60
3. Sobre el despido.....	60

4. Inicio del proceso judicial: La demanda.....	62
5. Fase conciliatoria.....	85
6. Verificación del cumplimiento de acuerdos conciliatorios.....	91
7. Contestación de la demanda y declaratoria de rebeldía.....	93
8. Apertura a prueba.....	98
9. Etapa probatoria.....	99
10. Cierre del proceso, sentencia y recursos.....	101
11. Principales hallazgos del estudio de casos.....	106
<b>V. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>112</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>116</b>

## Glosario

AFP	Administradora de Fondo de Pensiones
BCR	Banco Central de Reserva
CAPI	Centro de Atención Integral a la Primera Infancia
CdT	Código de Trabajo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
Cn	Constitución
CONALM	Comisión Nacional de Lactancia Materna
CPCM	Código Procesal Civil y Mercantil
CSJ	Corte Suprema de Justicia
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
GEND	Indicadores de igualdad de género y no discriminación (por su significado en inglés).
IML	Instituto de Medicina Legal
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
LEIV	Ley especial integral para una vida libre de Violencia para las mujeres
LIE	Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONEC	Oficina Nacional de Estadística y Censos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
PGR	Procuraduría General de la República
UDDT	Unidad de Defensa de los Derechos de la Persona Trabajadora
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia





## Presentación

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) presenta su publicación *Mujer y Mercado Laboral 2022*. La Protección de la Maternidad como una Condición para la Igualdad de Género con la que se socializa evidencia sobre cómo la ausencia de herramientas de política pública construidas con criterios de igualdad de género para garantizar la protección efectiva de la maternidad de las trabajadoras dificulta a las mujeres el acceso y permanencia en el empleo y el cierre de la brecha salarial respecto a los hombres. Complementariamente se realizan propuestas para avanzar en medidas de política pública que permitan que mujeres y hombres puedan trabajar, participar de la vida comunitaria y atender su vida familiar y que la condición de embarazo y de cuidar a niñas y niños no se convierta en objeto de discriminación en el mercado laboral.

Los resultados de la investigación pretenden contribuir como insumo para que las instituciones del sector público, partidos políticos, academia, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía generen un gran consenso social sobre la necesidad de adoptar medidas que garanticen que madres y padres puedan tener acceso al empleo, mientras sus hijas e hijos se encuentran bajo cuidado de calidad; considerando especialmente la cobertura de personas trabajadoras que tradicionalmente han sido excluidas de la política pública como trabajadoras en el sector agropecuario, trabajadoras en el sector informal y trabajadoras del hogar no remuneradas.

Uno de los elementos que garantiza que la legislación de protección a la maternidad pase de la letra a la práctica, es el acceso a la justicia, por eso en este documento se profundiza en los aspectos de mejora que pueden tener los procesos administrativos y judiciales mediante los cuales las mujeres buscan garantizar el efectivo ejercicio de sus derechos.

El documento es elaborado en el marco de la misión de ORMUSA de promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento económico, social y político de las mujeres por medio de acciones de incidencia política, facilitando el acceso a la justicia y el desarrollo local y nacional, desde un enfoque de derechos humanos. Y tiene como uno de sus objetivos potenciar a las mujeres en el respeto y ejercicio de sus derechos humanos, laborales y el acceso a la justicia.

Agradecemos a Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR), Ministerio Alemán de Cooperación al Desarrollo (BMZ) y Fundación para una Sociedad Justa por hacer posible la realización y publicación del presente estudio.

## Introducción

Este documento elaborado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) es una investigación que tiene como objetivo proporcionar recomendaciones de política pública para garantizar la protección de la maternidad a las mujeres trabajadoras en su diversidad, para mejorar su participación en el mercado laboral, sus ingresos, en armonía con su vida familiar.

La metodología de la investigación implicó el desarrollo de las siguientes actividades: la revisión de documentos académicos, de política, jurídicos y de base de datos que abordan la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras. Adicionalmente, se hizo uso de información y de base de datos estadísticos sobre el mercado de trabajo, producidas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT y por la Oficina Nacional de Estadística y Censos – ONEC. Se utilizó el mecanismo de información y respuesta para obtener documentos y datos de las instituciones públicas. Dado que uno de los focos de la investigación es identificar aspectos de mejora en el proceso de acceso a la justicia, se ha utilizado la metodología de “estudio de casos” profundizando en 25 expedientes de mujeres que hicieron uso de servicios de la PGR para garantizar la protección de sus derechos en el embarazo, parto y postparto.

El documento se estructura en cinco capítulos. El capítulo I está dedicado a los objetivos de la investigación. El Capítulo II describe la metodología; el capítulo III establece el marco conceptual que facilita la comprensión del estado del arte y los resultados de la investigación, en el cual se profundiza en el concepto de discriminación en razón de género y cómo este se vincula con la discriminación basada en la maternidad; la discriminación basada en capacidades y habilidades físicas, mentales y profesionales; así como otras características atribuidas “al ser mujer” o sexo femenino, como también la discriminación

basada en el estado familiar o marital, la situación y responsabilidades familiares. En este capítulo también se aborda por qué surgen las instituciones que regulan el mercado de trabajo, como la protección a la maternidad y su efecto sobre la eficiencia económica.

En el capítulo IV se presenta información estadística sobre cómo varía la participación laboral de mujeres y hombres en edades de 25 a 54 años, según el tipo de familia en el que viven; asimismo, se expone el marco normativo internacional y nacional que protege la maternidad. En este mismo capítulo se proporcionan datos de registros administrativos de instituciones del sector público de servicios que han prestado para la protección del derecho a la maternidad. El capítulo incluye el examen crítico de la ruta que siguen las mujeres en su búsqueda de acceso a la justicia cuando sus derechos se han vulnerado durante el embarazo, parto, post parto y lactancia, identificando aspectos de mejora en los servicios públicos.

El documento finaliza con el capítulo V orientado a conclusiones y recomendaciones a manera de insumo que facilite el debate sobre las medidas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

# I. Objetivos

## Objetivo general

Proporcionar recomendaciones de política pública para garantizar la protección de la maternidad a las mujeres trabajadoras en su diversidad.

## Objetivos específicos

1. Definir en qué consiste la protección a las mujeres en condición de maternidad en el mundo del trabajo.
2. Recopilar acuerdos internacionales y políticas públicas que a nivel mundial existen para la protección de las mujeres trabajadoras en condición de maternidad (estado del arte).
3. Identificar desigualdades desfavorables hacia las mujeres en condición de maternidad en el mercado laboral salvadoreño.
4. Analizar la legislación y políticas públicas nacionales de protección de la maternidad de las mujeres en el mundo del trabajo.
5. Analizar las dificultades que enfrentan las mujeres en el acceso a la justicia cuando se vulnera su derecho a la maternidad.
6. Proponer medidas de política pública para la efectiva garantía de la protección a la maternidad de las mujeres en el mundo del trabajo.

## II. Metodología

Se llevaron a cabo los siguientes pasos para el desarrollo de la investigación:

- a) Revisión de bibliografía que da cuenta del impacto de la institucionalización de protección a la maternidad (licencias a la maternidad y parentales) sobre la permanencia en el empleo y los salarios de las mujeres.
- b) Procesamiento de información estadística proveniente de a) la base de datos de indicadores de igualdad de género y no discriminación (GEND) de la OIT y b) microdatos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2022 elaborada por BCR/ONEC.
- c) Se identificó la legislación, estrategias y políticas que regulan los derechos laborales de las mujeres relacionados al embarazo, periodo de lactancia y maternidad en El Salvador, para ello se utilizaron las siguientes herramientas.
  - Se hizo uso del mecanismo de información y respuesta para solicitar acceso a normativa, estrategias y políticas nacionales que reconocen y promueven los derechos laborales y a la seguridad social de las mujeres durante el embarazo, parto, post parto, incluido el período de lactancia, a las siguientes instituciones:
    - Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).
    - Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).
    - Procuraduría General de la República (PGR).
    - Fiscalía General de la República (FGR).
    - Instituto de Medicina Legal (IML).
    - Corte Suprema de Justicia (CSJ).

**Cuadro 1. Estado de solicitudes de información.**

No.	Institución	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Proporcionó información
2	Procuraduría General de la República	Proporcionó información
3	Instituto Salvadoreño del Seguro Social	Proporcionó información
4	Corte Suprema de Justicia	Sobre los documentos que contienen políticas a favor de las mujeres trabajadoras, hace referencia leyes nacionales, que se pueden obtener en la página web.  El resto de solicitudes las declaró como información inexistente.
5	Fiscalía General de la República	Resolución de información inexistente
6	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	Declaración de incompetencia
7	Ministerio de Salud	No respondió solicitud

Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.

**Estudio comparado de la normativa tanto interna como externa.** Con la finalidad de identificar y analizar conceptos, instituciones, normas, y procedimientos relacionados con los derechos laborales y a la seguridad social de las mujeres durante el embarazo, parto, post parto y período de lactancia.

De las pertenecientes al ordenamiento jurídico salvadoreño destacan: la Constitución de la República; el Código de Trabajo; la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; la Ley del Seguro Social; la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia, que derogó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores; y la Ley Amor convertido en alimento para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna, que derogó la Ley Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

De la normativa externa, se analizaron instrumentos relevantes del ordenamiento propio del Sistema Internacional de los Derechos Humanos vinculados con la temática, como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belém Do Para”; y el Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

También El Salvador ha ratificado dos Convenios importantes en esta materia: El Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Seguridad Social; y el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Protección de la Maternidad.

El análisis de los textos jurídicos se realizó desde el enfoque de género.

Además, se realizó un estudio de casos, superándose la muestra proyectada de 15 expedientes judiciales y/o administrativos que fueron solicitados al Órgano Judicial y a la Procuraduría General de la República, para conocer la ruta crítica de las mujeres que enfrentan violaciones a sus derechos laborales durante el embarazo, parto y post parto. Se logró tener acceso, revisar y sistematizar los hallazgos de 25 expedientes, con base en una ficha de chequeo para la identificación de vacíos, obstáculos y limitantes.

Las principales tipologías analizadas fueron las violaciones a los siguientes derechos:

- Derecho a la maternidad.
- Derecho a la salud y seguridad en el trabajo.
- Protección especial durante y después del embarazo.
- Derecho al descanso pre y post natal (Licencia de maternidad).
- Prohibición del despido por motivo de embarazo o durante el goce de licencia por maternidad.

No fue posible tener muestra de las tipologías relacionadas con el Derecho a la lactancia materna, las condiciones de promoción y ascenso paritarias y el acceso a la formación y actualización profesional, por el tipo de procesos a los que se tuvo acceso en sede laboral y administrativa.

#### **Delimitación del período en estudio:**

Se revisaron los datos del período comprendido entre enero y diciembre de 2022.

#### **Delimitación territorial:**

Se solicitaron datos de los cinco juzgados de lo laboral de San Salvador y en el caso de la PGR se tuvo acceso a expedientes representativos de las procuradurías auxiliares de: San Salvador, La Libertad, San Miguel y Cuscatlán.



### III. Marco conceptual. Estado del arte.

#### A. Discriminación.

La **discriminación basada en el sexo** son las distinciones que se hacen de forma directa o indirecta y traen desventajas o beneficios a uno de los sexos, pero afecta desproporcionadamente a las mujeres. La discriminación basada en el sexo ha evolucionado para incluir embarazo y maternidad, estado marital o civil y situaciones de responsabilidad familiar que son asignadas a uno de los sexos (OIT, 2023).

Actualmente, la discriminación basada en el sexo ha evolucionado para capturar el concepto de **género** como la construcción social de los roles y responsabilidades asignados a uno de los sexos, ya que la discriminación basada en el sexo, que, con frecuencia afecta a las mujeres, deriva de estereotipos y creencias arraigadas en culturas y costumbres de los diferentes contextos (OIT, 2019).

La discriminación que afecta a las mujeres puede ser directa o indirecta. La **discriminación directa** ocurre cuando hay un tratamiento menos favorable de forma implícita o explícita para uno de los sexos y la **discriminación indirecta** ocurre cuando la misma condición, el mismo trato o criterio es aplicado a todas las personas, pero resulta en un impacto desproporcionadamente negativo para las mujeres.

La discriminación puede ocurrir en relación con más de un motivo, **múltiple discriminación**, y puede crear y sumar un conjunto de desventajas. La discriminación basada en el sexo interactúa con otras formas de discriminación como las basadas en raza, origen, nivel social, religión, edad, estatus migratorios, discapacidad o salud.

La **discriminación basada en la maternidad, incluyendo el embarazo y lactancia**, son las formas más evidentes de la discriminación basada en el sexo, que conduce a no ser contratadas, despidos, puestos de trabajo con

menos salarios, negación de oportunidades de obtener puestos de más responsabilidad o ser sujetas de comportamientos hostiles (OIT, 2022).

La **discriminación basada en capacidades y habilidades físicas, mentales y profesionales y otras características atribuidas a uno de los sexos** consiste en normativas y prácticas que limitan el reclutamiento de mujeres en general y en sectores y ocupaciones específicas como la policía, las fuerzas armadas, el trabajo nocturno, alimentando las desigualdades de género, perpetuando el rol tradicional que se da a mujeres y hombres, reduciendo las oportunidades de trabajo de las mujeres y obstaculizando su acceso a empleos mejor remunerados (OIT, 2023).

La **discriminación basada en el estatus civil o marital y la situación y responsabilidades familiares** es parte de la discriminación por sexo, y está relacionada a que con frecuencia se espera que las mujeres cuiden a las familias, por estereotipos o por el hecho que ellas en la mayoría de los casos reciben menos remuneraciones (y que ellas estén en casa representa una menor pérdida de ingresos para el hogar). La discriminación contra mujeres casadas tiene origen en que son vistas como integrantes inestables de la fuerza de trabajo porque tendrán conflictos con sus compromisos domésticos o que las mujeres casadas serán sostenidas económicamente por su esposo (OIT, 2023).

De manera similar, requisitos de matrimonio para el acceso a beneficios vinculados con el trabajo (como la cobertura de seguro “para esposa o esposo”) puede conducir a discriminación basada en orientación sexual o identidad de género, especialmente en países en los que o se legalización las uniones (OIT, 2023).

La discriminación basada en la situación y las responsabilidades familiares se vincula a la discriminación por sexo, por el hecho que las afectan especialmente a las mujeres en el acceso al empleo y a la promoción, por la desigual distribución del trabajo pagado en el hogar, incluyendo el cuidado de niñez y otras personas integrantes del hogar, aspecto ligado a las normas de género que definen la división del trabajo dentro del hogar. La falta de políticas y servicios para promover la redistribución del trabajo no remunerado coloca las responsabilidades familiares de forma desproporcionada sobre las mujeres (OIT, 2023).

El **acoso sexual** es una forma de discriminación basada en el sexo, que afecta desproporcionadamente a las mujeres. El acoso sexual incluye cualquier conducta física, verbal y no verbal de naturaleza sexual y otra conducta basada en el sexo que afectan la dignidad de la persona, que no es bienvenida y es ofensiva para quien la recibe; que actúa con rechazo o con sumisión, y esta actitud es utilizada explícita o implícitamente para tomar decisiones que afectan su trabajo. Un ejemplo, es solicitar favores sexuales para sí mismo o para terceras personas a alguien que está buscando empleo, a cambio de una entrevista de trabajo. También comprende ambientes hostiles de trabajo con conductas que crean ambientes de trabajo hostiles, humillantes e intimidatorios, por ejemplo, mostrar materiales pornográficos en el ambiente de trabajo o hacer bromas de contenido sexual (OIT, 2023).

La violencia y el acoso sexual pueden ser horizontal (dirigida a alguien que es par) y vertical (por o contra individuos que ejercen autoridad o funciones o responsabilidad de empleador) y derivar de fuentes internas y externas (OIT, 2023).

La igualdad y la no discriminación se encuentra en

el corazón de los derechos humanos, y la igualdad en razón de género no puede ser alcanzada sin la eliminación de la discriminación en el empleo, aspecto que involucra a mujeres y hombres y la acción en todos los niveles, incluyendo la construcción de marcos legislativos y transformaciones culturales. Si bien ha habido importantes avances el tiempo, ninguna sociedad ha logrado la erradicación de la discriminación y se necesita acción continua para enfrentarla, ya que está presente en todas partes y evoluciona constantemente (OIT, 2023).

Las condiciones de las personas como el sexo, el matrimonio o la maternidad no deberían limitar su participación en los mercados de trabajo, la responsabilidad de la crianza de niñas y niños tendría que ser compartida por ambos padres y también por la sociedad. De acuerdo con la OIT, las regulaciones en el mercado de trabajo relativas a licencias y conciliación de la vida familiar y laboral, junto con políticas de cuidado son pilares fundamentales (OIT, 2023) para eliminar la discriminación en el mercado de trabajo, que afecta especialmente a las mujeres.

## B. Las instituciones de los mercados de trabajo.

De manera amplia las instituciones se definen como leyes, programas y convenios que pueden influir en el desempeño del mercado laboral. Un primer cuestionamiento es ¿por qué surgen instituciones del mercado de trabajo? Una primera explicación es que pueden **corregir fallas de mercado**<sup>1</sup> (BLAU & KAHN, 1999), por ejemplo, la estabilidad en el empleo puede hacer que las personas trabajadoras estén más dispuesta a tomar entrenamiento que sea específico para la empresa, de otra forma, la inversión en capacitación que hace la firma tendría retornos inciertos (HASHIMOTO, 1990). Si solamente una

1. Ocurre cuando el mercado no puede alcanzar una distribución eficiente de recursos y se necesita la intervención del Estado para la corrección de fallas.

empresa ofrece seguridad laboral, las personas trabajadoras con más posibilidad de ser despedidas serán las más atraídas. Dado que solamente las personas trabajadoras conocen su propio desempeño, hay información asimétrica<sup>2</sup>, hay un problema de selección adversa<sup>3</sup>. En este escenario puede tenerse un nivel subóptimo de niveles de estabilidad en el trabajo, pero las leyes que garantizan esta estabilidad o aumentan el costo de despido pueden ayudar a resolver el problema de selección adversa y aumentar la eficiencia económica (LEVINE & TYSON, 1990). Este mismo razonamiento aplica para las políticas de licencia de maternidad y parental (RUHM & TEAGUE, 1997).

El enfoque anteriormente expuesto muestra que las intervenciones institucionales aumentan el bienestar económico y la eficiencia, así como la equidad; pero no logra predecir dónde surgirán determinadas instituciones. Por ejemplo, podría esperarse una mayor demanda de políticas de estabilidad laboral en contextos en los que la fuerza laboral es más heterogénea y con pobre información sobre las habilidades de las personas trabajadoras; pero puede haber menos consenso en políticas de estabilidad, cuando el electorado es más homogéneo. Estos ejemplos muestran que aspectos de economía política pueden suavizar las predicciones de los modelos basados en la eficiencia sobre la conformación de instituciones. Este enfoque pone atención en quien gana y quien pierde con la ejecución de políticas específicas (BLAU & KAHN, 1999).

En el caso que nos ocupa surge la pregunta ¿Cuáles son los efectos de implementar licencias por maternidad y por paternidad? Un argumento es que establecer beneficios obligatorios como la licencia por paternidad interfiere en la libre

operación del mercado de trabajo, porque las personas trabajadoras y las empresas, podrían llegar a acuerdos voluntarios para proporcionar estas licencias. Si se elimina la flexibilidad de la negociación, y se imponen los beneficios de las licencias, podría aumentarse la segregación ocupacional, aumentando el costo de contratación de las mujeres, y conduciendo a mayores niveles de desempleo.

Quienes proponen las licencias, afirman que estas medidas permiten retener el capital humano y reducir el desempleo. Por tanto, se requiere de evidencia empírica para conocer cuáles son los efectos en variables como el empleo o los ingresos laborales.

Trzcinski (1991) concluyó que las licencias obligatorias mejoran la posición de las mujeres, porque se aumenta la permanencia en el empleo y se reduce el desempleo cuando las cuidadoras reingresan al mercado laboral, se rompen barreras que impiden que las mujeres se incorporen en ocupaciones mejor pagadas y se aumentan los salarios en los sectores económicos feminizados. Por su parte Spalter-Roth y Hartmann (1990) calcularon que los beneficios promedio de la licencia paternal es seis veces mayor que los costos, especialmente por la reducción del desempleo y la preservación del trabajo, Dalto (1989) postuló que las licencias (de maternidad y parentales) conducen a aumentos de la productividad porque permiten que las personas trabajadoras continúen en su posición laboral, en la que puede utilizar sus competencias que son específicas del sector.

Ruhm (1998) estudió datos de políticas de licencia de maternidad y paternidad en nueve países europeos<sup>4</sup> del período 1969 y 1993. El

2. Existe información asimétrica en un mercado cuando una de las partes que intervienen en una compraventa no cuenta con la misma información que la otra sobre el producto, servicio o activo objeto de la compraventa. Esta teoría supone una ruptura de la teoría de los precios en un sistema de competencia perfecta

3. Hay un problema de riesgo moral cuando la información asimétrica se produce tras la firma del contrato. Se dirá que existe un problema de selección adversa cuando antes de la firma el agente dispone de más información que el principal.

4. Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega y Suecia).

análisis concluyó que las licencias pagadas de períodos cortos (tres meses) incrementaron la ratio empleo – población de las mujeres de 3 a 4 puntos porcentuales, con pocos efectos sobre los salarios. Licencias más largas (nueve meses) aumentaron las ratios empleo población de las mujeres en 4 puntos porcentuales, pero reduce los ingresos laborales por hora en 3 por ciento. El aumento del empleo puede deberse a que hay mujeres que participan en el mercado laboral para calificar los beneficios de la protección de la maternidad; y que la protección puede acelerar el retorno al trabajo de las nuevas madres, ya que no quieren perder su puesto de trabajo y sus ingresos.

Al considerar la influencia en los salarios, las licencias pagadas por períodos cortos tienen poco impacto en el pago por horas de las mujeres, debido a que implica pocos costos para la instancia empleadora (particularmente si se cubre por la seguridad social) y especialmente puede deberse a que el rápido regreso permite mantener la experiencia laboral. En cambio, con licencia parental extendida, hay un impacto en la reducción de los salarios por horas de las mujeres, que puede deberse a 1) a que aumenta la oferta de trabajo de las mujeres, antes del nacimiento de la niña o el niño; 2) las ausencias extendidas de trabajo pueden imponer costos no salariales a las firmas, con la contratación de personas trabajadoras; 3) por la depreciación del capital humano de las mujeres (RUHM C., 1998).

**Tanya Byker (2016)** por su parte estudió el impacto de la licencia por maternidad de corta duración en los estados de California y Nueva Jersey en los meses anteriores y posteriores al nacimiento. Encontró que las licencias remuneradas de corta duración aumentan la vinculación a la fuerza laboral de las mujeres, que de otro modo habrían abandonado el mercado de trabajo, en los meses cercanos al parto; las interrupciones breves pueden tener beneficios laborales a largo plazo para las mujeres que las toman.

Sus hallazgos mostraron una caída pronunciada en la participación laboral de las mujeres que dieron a luz, antes que entrara en vigencia las licencias obligatorias por maternidad (en 2004), desde 6 meses antes del nacimiento a cuatro meses después; mientras que las mujeres que dieron a luz luego de la entrada en vigencia de la normativa mostraron un patrón de interrupción menos profundo y más suave. Para asegurar que estos cambios se debían a cambios legales y no a cambios en pautas de fertilidad, se hizo una comparación con otros estados, confirmándose un impacto significativo de cambios en la participación laboral de las mujeres por la legislación (BYKER, 2016).

**Doran, Bartel y Waldfogel (2019)** describieron que, en Estados Unidos, se ha ido reduciendo la brecha de participación y salarial de género (aunque no ha desaparecido), debido en parte al nuevo ciclo de empleo de las mujeres, con un aumento de la edad promedio del primer nacimiento, lo que conduce a una reducción de la participación laboral de las mujeres, más tarde en el curso de vida. Este “retiro en el medio” tiene dos importantes implicaciones 1) el empleo ha incrementado entre las mujeres jóvenes (GOLDIN & MITCHELL, 2017), y de hecho mujeres y hombres en la juventud tienen gran paridad en el mercado de trabajo antes del nacimiento del primer hijo o hija. Segundo, las mujeres dan luz más tarde, toman menos tiempo después del nacimiento y re ingresan al mercado de trabajo más rápido (GOLDIN & MITCHELL, 2017); pero aunque las mujeres en sus 20 o 30 estén fuera del mercado de trabajo menos tiempo y trabajen de manera más estable a lo largo de sus vidas, no experimentan paridad en la participación en la fuerza de trabajo, o en los salarios más tarde en el curso de vida (BLACK, WHITMORE SHANZENBACH, & BREITWIESER, 2017; CHUNG, YOONKYUNG, SANDLER, & SIENKIEWICZ, 2017).

Este nuevo ciclo del empleo de las mujeres y la reducción de la brecha en la participación laboral está vinculado a una reducción en la brecha de

la educación (DEY, 2014; GOLDIN, 2014; BLAU & KAHN, 2017). En promedio las mujeres tienen más educación que los hombres, y más mujeres alcanzan grados avanzados (BLAU & KAHN, 2017), y esto se refleja en más participación y más experiencia (GOLDIN, 2014). La heterogeneidad es sustancial en las tasas de participación laboral entre subgrupos de mujeres, particularmente las madres. Hombres y mujeres sin hijas o hijos, casi alcanzan la paridad en la participación laboral, pero entre madres y padres existe una amplia brecha (WEEDEN, YOUNGJOO, & BUCCA, 2016). En el año después del nacimiento de la primera hija o hijo, la probabilidad de las mujeres de estar ocupada se reduce en 30% o 40% (KUZIEMKO, PAN, SHEN, & WASHINGTON, 2018). Si bien las mujeres están más tiempo fuera del mercado de trabajo que los hombres, este tiempo se está reduciendo debido a que las salidas son menores (DEY, 2014). La reducción de la brecha de género ha sido desigual, especialmente en mujeres con hijos.

La **penalización de la maternidad** ha sido bien documentada por encuestas de datos (WALDFOGEL, 1997; BUDIG & ENGLAND, 2001; PAL & WALDFOGEL, 2016; BLAU & KAHN, 2017) y por experimentos (CORREL, BERNARD, & PAIK, 2007). La penalización de la maternidad puede explicar la divergencia de salarios en el curso de vida: aunque mujeres y hombres inician con salarios similares, la brecha se amplía a medida que las cohortes envejecen (GOLDIN, 2014; CHUNG, YOONKYUNG, SANDLER, & SIENKIEWICZ, 2017). La penalización salarial de la maternidad varía entre subgrupos, siendo mayor entre madres con baja escolaridad y bajos salarios (BLAU & WINKLER, 2017; BUDING & HODGES, 2014; BUDING, 2014). También es mayor entre madres no casadas y madres afroamericanas, que madres casadas, blancas o de origen hispano (PAL & WALDFOGEL, 2016). En resumen, con la revisión de la literatura puede concluirse que, aunque mujeres y hombres inician de manera similar sus carreras, sus trayectorias divergen, luego del nacimiento del primer hijo, esto puede ser debido a que la demanda de tiempo asociada con tener una hija o

hijo es cargada sobre las mujeres, lo que conduce a la reducción de su participación en la fuerza laboral y de sus salarios (BLAU & KAHN, 2017).

Esto conduce a examinar los resultados de las **políticas de cuidado de niñas y niños**, siendo uno de los casos más estudiados el de provincia canadiense de Quebec, la segunda más poblada del país, que en 1997 ofrecía algunos subsidios para cubrir algunos costos fijos del cuidado de niñas y niños, autorizar y regular los centros que daban servicios. En septiembre de 1997 se inició una nueva política de ofrecer espacios a una tasa de \$5.00 dólares por día para niñas y niños de 4 años (la edad del kindergarten era de 5 años). En 1998 se amplió el programa para niñas y niños de 3 años; en 1999 para 2 años y en 2000 incluía a niñas y niños con menos de 59 meses que no podían ingresar al kindergarten. Adicionalmente, en 1997 se había ampliado el horario de kindergarten de medio tiempo a tiempo completo y en 1998 los centros educativos debían proporcionar servicios de cuidado antes y después de clases con una contribución de \$5.00 por día tanto a niñas y niños en kínder como en grados escolares.

Utilizando un panel de datos de 1999 a 2002, **Lefebvre y Merrigan (2008)** encontraron que la tasa de participación laboral de las madres más educadas (con mayor nivel que el diploma de secundaria) aumentó en 6.5 puntos porcentuales y 7.3 puntos porcentuales para las madres con diploma de secundario y menos y para todo el conjunto de madres. El número de horas trabajadas incrementó en 1999 en 84, y en 2002 en 231; el total de horas trabajadas al año por las mujeres aumentó en 22.0%, siendo el efecto mayor en las madres más educadas. Respecto a los ingresos, se observó un incremento anual de entre 3 mil y 6 mil dólares. Además, se encontró un aumento de la inserción laboral de tiempo completo (respecto a trabajo de medio tiempo).

El estudio demostró que la reducción en el



costo de los centros de cuidado, con una poderosa política de subsidios, en la provincia de Quebec tuvo un efecto positivo y sustancial en la oferta de trabajo de las mujeres y en sus ingresos. Estos hallazgos son consistentes con otros, que muestran que las madres, reaccionan fuertemente ante incentivos generosos (LEFEBVRE & MERRIGAN, 2008).

¿Qué pasa en los contextos de los países en desarrollo? **Gabriela Calderón** (2014) en un estudio realizado para el Banco de México, realizó una evaluación de impacto del programa Estancias Infantiles, en un contexto de ampliación del subsidio (90%) de centros de cuidado por parte del gobierno en el período 2007-2010. Dado que muchas mujeres son parte de un hogar amplio, su decisión de oferta en el mercado de trabajo, no se toma de manera unilateral y, por tanto, las parejas de las mujeres también pueden cambiar su comportamiento, y en este documento se consideró el impacto, tanto sobre hombres como sobre mujeres.

En estancias infantiles se aceptaba a niñas y niños de entre un año hasta los cuatro años (edad en la que pueden ingresar al pre –escolar). Se encontró que el programa incrementó la probabilidad de trabajar de forma remunerada y los ingresos laborales de las mujeres, con mayores niveles de educación (1.5 puntos porcentuales, si hay espacio para una niña o un niño de 10). Además, se redujo el tiempo que dedican las mujeres al cuidado de niñas y niños, pero no el tiempo dedicado al trabajo doméstico. En el caso de los hombres, quienes estaban desempleados y eran elegibles para el programa, redujeron su probabilidad de reingresar a la fuerza del trabajo (1.2 puntos porcentuales, si hay espacio para una niño o niño de 10), lo que sugiere que hubo un efecto de sustitución con el trabajo de las mujeres. Mientras, los hombres elegibles que ya estaban ocupados aumentaban su probabilidad de cambiar de trabajo. También se benefician las mujeres que ya están trabajando, y tienen nivel educativo menor que la secundaria, ellas no

modifican la distribución del trabajo, crianza de niñas o niños y el trabajo del hogar, pero sí incrementan sus ingresos (CALDERÓN, 2014).

El **Banco Mundial** realizó una revisión de 22 estudios sobre políticas de cuidado de niñas y niños y sus efectos sobre el trabajo de las mujeres de países de ingresos bajos y medianos y concluían que había fuerte evidencia que aumentar el acceso a cuidado de niñas y niños puede mejorar los resultados del mercado de trabajo, a través de mayor participación y más ingresos (Banco Mundial, 2022).

En términos de recomendaciones de política pública los principales hallazgos fueron: (i) los horarios y la localización de los servicios de cuidado de niñas y niños que se acomodan a los horarios de trabajo son características importantes para maximizar la participación laboral de las mujeres; (ii) las madres que de forma simultánea trabajan y cuidan a sus niñas y niños (por ejemplo, en entornos rurales o de autoempleo informal) se benefician de servicios de cuidado porque mejora la productividad; (iii) la provisión de servicios de cuidados puede necesitar complementarse con otras políticas (como licencias parentales) para asegurar el vínculo con el mercado de trabajo cuando las niñas y niños son muy pequeños; (iv) la pérdida de oportunidades de trabajo o de habilidades que se corresponden con las oportunidades de trabajo pueden desanimar a las mujeres de utilizar los servicios de cuidado (Banco Mundial, 2022).

Esta revisión de literatura arroja importante luz, si se reconoce que alrededor del mundo, el trabajo es el principal mecanismo mediante el cual mujeres y hombres obtienen una fuente independiente de ingresos y es esencial para asegurar condiciones de vida esenciales para sí y para su familia. Para muchas mujeres, ingresar a un empleo puede ser un paso crucial para su empoderamiento, permitiéndoles ganar su propio ingreso. El trabajo también permite a las mujeres desarrollar competencias y fomentar más

integración social, incluso con la participación económica en sus comunidades (OIT/ ONU Mujeres, s.f.).

No se trata solo de tener acceso a un empleo, este debe ser un **trabajo decente** que proporcione ingresos adecuados, suficiente tiempo de trabajo y seguridad en el ambiente. El empleo decente debe estar disponible para mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y de trato es uno de sus elementos claves, así como del desarrollo sostenible (OIT/ ONU Mujeres, s.f.).

Es necesario profundizar en los vínculos entre la brecha de participación laboral por razón de género, el estado marital y la presencia de niñas y niños, para evidenciar las vulnerabilidades específicas que enfrentan las mujeres, a través de la persistencia de estereotipos que refuerzan su rol de cuidadoras y de forma simultánea promueven el rol de los hombres como proveedores (OIT/ ONU Mujeres, s.f.).

### C. Conceptos.

En esta sección se describen las medidas de licencia de maternidad y paternidad que existen, conforme a la clasificación de la OCDE (OCDE, 2022).

- **Licencia de maternidad.** Licencia que protege la ausencia de las mujeres empleadas, alrededor del tiempo del parto o de la adopción.
- **Licencia de paternidad.** Licencia que protege la ausencia de los padres empleados durante o en los primeros meses del nacimiento. En general, esta licencia comprende períodos muchos más cortos que los de maternidad.
- **Licencia parental.** Licencia que protege la ausencia del empleo de madres y padres, que es suplementaria a las licencias de

maternidad y paternidad y frecuentemente es una continuidad de estas. Estas licencias a menudo son individuales, cada persona tiene su propio derecho (excepto el apoyo monetario, que suele ser asignado sobre la base familiar). En algunos países, ciertos períodos de la licencia son usados solamente por la madre o solamente por el padre y no puede transferirse (Austria y Alemania) y hay “bonos” si madre y padre utilizan de forma combinada una proporción de la licencia familiar.

- **Licencia para cuidar a hijas e hijos en el hogar.** Se protege la ausencia en el empleo que usualmente sigue a la licencia parental y que permite que madre o padre permanezca en el hogar cuidando al niña o niño hasta la edad de dos o tres años. Esta licencia es menos común que las anteriores y a menudo es sin pago.
- **Licencia parental y cuidado en el hogar disponible para las madres.** Cubre las semanas de protección por ausencia en el empleo por cuidado en el hogar que pueden ser utilizadas específicamente por las madres. Incluye las que son específicamente para la madre y las que pueden ser compartidas con otras personas integrantes de la familia. Se excluyen las semanas de licencia que están reservadas solamente para el padre.
- **Licencia parental y cuidado en el hogar específicamente para los padres.** Cubre las semanas de protección por ausencia en el empleo por cuidado en el hogar, que pueden ser utilizados únicamente por el “padre” o “por otra persona que ejerza la paternidad/ maternidad”. Se incluyen las semanas individuales que son no transferibles y son exclusivas del padre o de “otra persona que ejerza la paternidad/ maternidad”.

La OIT señala que estas medidas no alcanzan la cobertura de todas las personas trabajadoras, especialmente a quienes se encuentran en formas

atípicas de empleo<sup>5</sup> y personas auto empleadas; así como personas en familias no tradicionales. La poca cobertura se vincula con requisitos de elegibilidad que son difíciles de alcanzar para la mayoría de personas trabajadoras con niñas y niños (OIT, 2023).

Respecto a la duración de la licencia parental, en algunos países se otorga por largos períodos para compensar la falta de provisión de servicios de cuidado para niñas y niños, especialmente los de menores edades, dado que los mismos son caros (OIT, 2022).

Si bien, en algunos países, la licencia parental puede ser tomada tanto por la madre como por el padre, en la práctica son tomadas por la madre. La desigual distribución de las responsabilidades familiares puede tener un impacto negativo, con un aumento del riesgo de las mujeres de desvincularse de sus trabajos. Cuando los padres toman licencia parental, hay incentivos para que asuman en el largo plazo una mayor proporción del trabajo no remunerado, ayudando a cambiar los roles de género adscritos (OIT, 2022).

El acceso de mujeres y hombres a beneficios adecuados de licencias parentales y a servicios tempranos de cuidado y educación infantil son esenciales para garantizar ingresos seguros y bienestar para familias con niñas y niños, mejorando tanto la autonomía económica de las mujeres como el desarrollo infantil. Entre las medidas que se toman para que padres u otra persona que ejerza la paternidad/maternidad utilicen las licencias parentales se encuentran modalidades de “usarla o perderla”, con el establecimiento de un número de meses que no son transferibles de la madre al padre; existe la posibilidad de tomar trabajo a medio tiempo; se han definido “bonos de igualdad” que ofrece incentivos económicos a los padres u “a otras personas que ejerzan la paternidad” que

comparten la licencia parental de forma más igualitaria, tanto madres como padres reciben una cantidad diaria por cada día tomado de manera igualitaria (OIT, 2023).

Algunos ejemplos de licencia parental igualitaria son: en Italia cada progenitor tiene derecho a 6 meses de licencia como personas, de forma no transferible; en Francia el sistema de licencia parental (de 6 meses), se amplía a otros seis meses si es tomada por el otro progenitor y puede ser tomada en un período de tres años; en Japón y en la República de Corea, la legislación otorga un año de licencia parental a cada integrante, de forma no transferible. Por el contrario, cuando las licencias parentales se entregan al padre solamente en ciertos casos como enfermedad o muerte de la madre, se refuerza estereotipos de género, en relación con responsabilidades familiares (OIT, 2023).

Otro elemento relevante en torno a las licencias de maternidad y parentales, es que su monto debe asegurar niveles de ingresos y estándares de bienestar, esto incentiva a los padres u a “otra persona que ejerce la paternidad/maternidad” a tomarla, lo que deriva en mejor distribución de responsabilidades familiares y promover la equidad de género. Por el contrario, cuando se asignan pagos bajos a la licencia parental, se devalúa el trabajo de cuidado y se promueve la desigual distribución del trabajo (OIT, 2022).

Los servicios de cuidado infantil comprenden, conforme lo indica la UNESCO, el desarrollo infantil temprano de 0 a 2 años, y la educación pre escolar para niñas y niños de tres años hasta la edad en la que se inicia la primaria (UNESCO, 2021), la disponibilidad de estos servicios, permite aumentar la participación y el progreso de las mujeres en el empleo, por lo que deben prestarse de manera pública y subsidiada por el Estado, lo que es un elemento clave para

5. Comprende el empleo temporal, empleo a tiempo parcial, trabajo temporal por medio de agencia, la relación de trabajo multi partita, el empleo encubierto, el empleo por cuenta propia y el trabajo económicamente dependiente.

alcanzar la igualdad y el empoderamiento de mujeres y niñas (OIT, 2023), considerando que en ocasiones otras mujeres integrantes de las familias, incluyendo niñas y adolescentes se involucran en tareas de cuidado.

Que los servicios de cuidado sean accesibles, de buena calidad y asequibles es fundamental para asegurar la igualdad de resultados en el aprendizaje de niñas y niños y en el empleo de madres y padres. Estos servicios deben cumplir con estándares y ser supervisados por autoridades competentes. Los servicios de cuidado deben estar disponibles a quienes se encuentran en la economía informal, para promover la igualdad de género en procesos de emprendedurismo, facilitar su acceso al empleo y facilitar su tránsito a la economía formal, porque se responde a la necesidad de las mujeres de llevar a sus hijas e hijos al trabajo y se asegura que niñas y niños tengan acceso a alimentación y servicios de salud (OIT, 2023).

Adicionalmente, pueden tomarse otras medidas para conciliar la vida laboral y familiar como acuerdos sobre los tiempos de trabajo, incluyendo la reducción de horas de trabajo; el establecimiento de límites al número de horas extras que pueden realizarse sobre bases diarias, semanales y anuales, para que se mantengan dentro de límites razonables de tal forma que tomen en cuenta la salud y el

bienestar de las personas trabajadoras; el acuerdo de horarios flexibles que permitan a las personas trabajadoras decidir cuándo iniciar y finalizar el trabajo para atender necesidades de cuidado (infantil, de personas enfermas, de personas adultas mayores). Las responsabilidades familiares deben tomarse en cuenta cuando se debe trabajar en días feriados, asignar trabajo nocturno o cambiar la localidad en la que desempeñan las labores.

Los Estados deberían tomar en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras que son madres y padres en la planificación territorial, con orientación a conciliar la vida laboral y familiar, por ejemplo, en programas de vivienda, y de acceso a servicios de agua potable y energía eléctrica. En el establecimiento de rutas y medios de transporte, así como de ubicación de servicios de salud, educativos, de cuidado, de abastecimiento, de realización de trámites administrativos, deben considerarse los trayectos que toman personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Al utilizar mucho tiempo en las movilizaciones, se elimina el progreso en el establecimiento de jornadas laborales de ocho horas, muchos de los desplazamientos ocurren en horarios "picos" en condiciones incómodas y se convierte en una fuente de mayor fatiga (OIT, 1980).

## IV. Resultados de la investigación.

Entender los resultados del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, la baja participación de las mujeres, las segregaciones ocupacionales, las desigualdades salariales implica integrar en el análisis el rol que juegan las estructuras y dinámicas familiares, incluyendo el trabajo no remunerado y las responsabilidades domésticas, ya que el matrimonio y la maternidad no deberían restringir la plena participación de las mujeres en la sociedad, no debería ser fuente de discriminación en el acceso al empleo. Al mismo tiempo se necesita mayor reconocimiento de la necesidad de compartir responsabilidades entre las familias y la sociedad en la crianza de niñas y niños. Las mujeres dentro de las familias con frecuencia asumen el principal rol de los cuidados, pero su tiempo no es infinitamente elástico, y cuando las demandas de cuidado no son apoyadas desde la política pública el resultado es menos tiempo para el acceso al trabajo remunerado por parte de las mujeres.

Estos elementos se examinan a continuación utilizando nuevos indicadores de la OIT: **Tasa de participación de la población activa de primera edad**, que proporciona tasas de participación de la población activa (suma de personas ocupadas y desempleadas divididas por la población) para las personas de la primera edad (25-54 años) por sexo y tipo de hogar (OIT, 2023b).

La identificación de los hogares se realiza a través de su relación con persona de referencia (o jefatura de familia). Los tipos de hogares son:

- **Una persona.** Este hogar tiene una sola persona integrante, que es la persona de referencia o "jefatura de hogar".
- **Pareja sin hijas o hijos:** Estos hogares tienen dos integrantes. Uno de los cuales figura como persona de referencia o "jefatura de hogar" y el otro como "cónyuge de la persona de referencia o jefatura de hogar".
- **Pareja con hijas o hijos.** Los hogares tienen tres o más integrantes, una persona figura como persona de referencia o "jefatura de hogar" otra como "cónyuge de la jefatura de hogar" y al menos una "hija o hijo de la jefatura de hogar".
- **Hogar monoparental.** Hogar con dos o más integrantes, siendo uno "jefatura de hogar" o persona de referencia, y al menos otro, figura como "hija o hijo de la jefatura de hogar". Puede haber varias hijas e hijos.
- **Familia extensa:** Hogares con dos o más integrantes, uno de los cuales es "jefatura de hogar", y otros figuran como parientes diferente de "cónyuge de la jefatura de hogar" o de "hija o hijo de la jefatura de familia", estos hogares pueden contener "jefaturas de hogar", "cónyuges de la jefatura de hogar" y cualquier otro pariente. Sin embargo, no se incluye ningún integrante extrafamiliar (OIT, 2023b).

Una vez agrupados por sexo y tipo de hogar, se calcula el número total de personas de cada grupo que forman parte de la población activa (empleadas o desempleadas) y se divide por la población total del grupo. Así se tiene la tasa de actividad de cada grupo.

Los tipos de hogares también se desglosan por la presencia de niños menores o mayores de 6 años. Una vez agrupados por sexo y número de hijos menores de seis años, se calcula el número total de personas en cada grupo que forman parte de la población activa, empleadas o desempleadas y se divide por la población total del grupo, obteniendo la tasa de actividad de cada grupo.



## A. Datos estadísticos.

### 1. Participación en la fuerza laboral por tipo de hogar y presencia de niñas y niños.

A partir de los datos del panel A pueden establecerse algunas conclusiones:

- **La participación en la fuerza laboral de las mujeres varía más que en los hombres entre los diferentes tipos de hogares.** Los hombres tienen altas tasas de participación laboral, en todos los tipos de hogares, en todos los casos superiores al 88.0%. En cambio, en el caso de las mujeres, la tasa de participación varía significativamente, dependiendo del tipo de hogar (entre 41.5% y 78.1% en 2022).
- **Las mujeres viviendo solas incrementan la probabilidad de estar dentro de la fuerza de trabajo,** respecto a cualquier otro tipo de hogar.
- **Las madres solteras, tienen más probabilidades en la primera edad de estar dentro de la fuerza laboral.** Lo que refleja las presiones económicas que tienen las mujeres para proveerse a sí mismas y a sus hijas e hijos.
- **Ser parte de una pareja, especialmente con niñas o niños pequeños, se asocia con menores tasas de participación para las mujeres y tasas altas para los hombres.** Las mujeres tienen más posibilidad de estar fuera del mercado laboral, cuando están en pareja y tienen niñas o niños, especialmente de menores edades. En cambio, los hombres viviendo en pareja, aumentan su participación laboral en relación con los hombres viviendo solos.

En los hogares, conformados por parejas ("sin niñas y niños" y "con niñas y niños"), se observan las mayores brechas de participación laboral. Estos datos muestran claramente la forma desigual en

que se compartan las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres que viven juntos.

Las mujeres también presentan bajas tasas de participación laboral cuando viven en familias extensas, con niñas o niños menores de 6 años.

Las mujeres viviendo en familias extensas pueden tener deberes no remunerados relacionados con el cuidado de personas adultas mayores, lo que conlleva a penalizaciones en el mercado laboral. Por otro lado, también puede haber personas en la familia, con quienes se pueda compartir responsabilidades de cuidado, lo que les permitiría participar en el mercado laboral. Lo que se observa en los datos es que la presencia de niñas o niños de menos de 6 años reduce la participación de las mujeres en la fuerza laboral, más que cuando niñas o niños son mayores.

Estos datos muestran claramente el impacto de los roles familiares de género, cuando se vive en pareja, especialmente con niñas y niños menores de 6 años, los hombres asumen el papel de "ganadores de pan" y las mujeres de "cuidadoras". A medida que las hijas y los hijos crecen, las madres ingresan o reingresan a la fuerza laboral, pero sus carreras se han visto afectadas por estas interrupciones.

- **El cuidado de niñas y niños, más que conformar una pareja, afecta la participación laboral de las mujeres.** Si bien las mujeres tienen tendencia a abandonar o permanecer fuera de la fuerza laboral cuando conforman pareja, esto sucede de forma más pronunciada cuando tienen hijas o hijos, o hay presencia de niñas y niños.

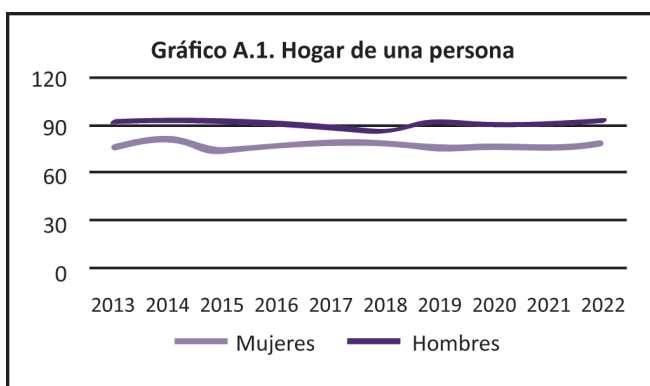
La presencia de niñas y niños reduce la participación de las mujeres en la fuerza laboral y aumenta la de los hombres, lo que muestra que las realidades de mujeres y hombres son diferentes,

según el tipo de hogar en el que viven. Muchas mujeres renuncian a la independencia económica (madres en hogares con pareja) o asumen más responsabilidades económicas (madres solteras) según lo dictan las necesidades del hogar (OIT/ ONU Mujeres, s.f.).

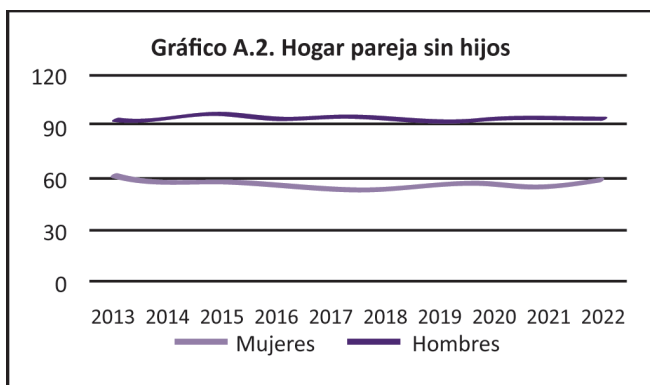
La evidencia a nivel internacional muestra que los Estados juegan un importante rol para contribuir a que las familias puedan hacer frente a las crecientes demandas de atención. Las políticas de cuidado, como la maternidad remunerada, el permiso parental, y la disponibilidad de servicios

de apoyo como guarderías subsidiadas, horarios escolares ampliados, y educación temprana, son importantes para lograr conciliar responsabilidades familiares y laborales y aumentar la participación laboral de las mujeres de las mujeres y hacer posible que tanto hombres como mujeres puedan dedicar tiempo al cuidado. Los servicios idealmente deben prestarse respondiendo a necesidades de las personas trabajadoras respecto a horarios y garantizar la máxima calidad (OIT/ ONU Mujeres, s.f.).

**Panel A. Tasas de participación en la fuerza laboral de mujeres y hombres en la primera edad (25-54) por tipo de hogar. 2013-2022. Porcentaje.**

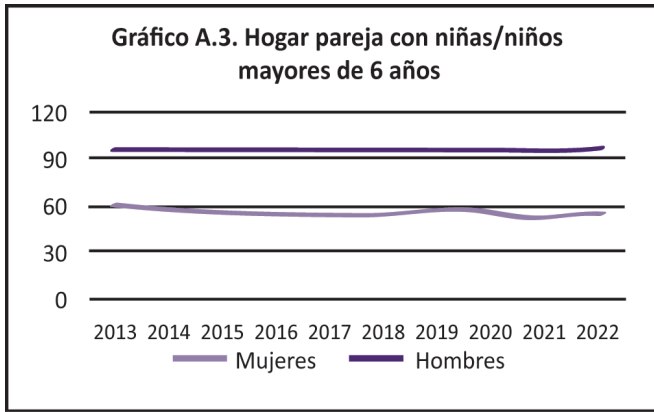


Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.

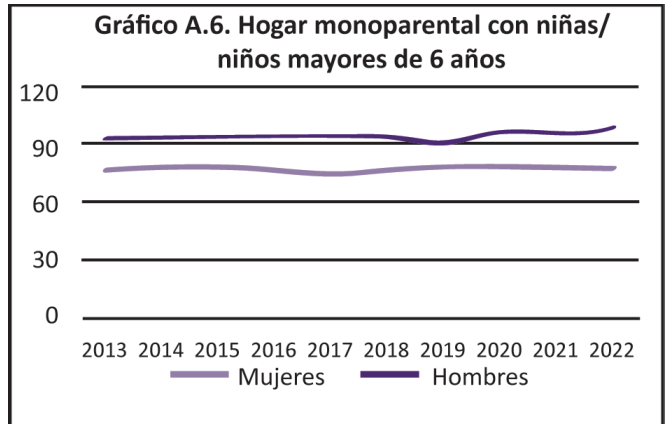


Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.

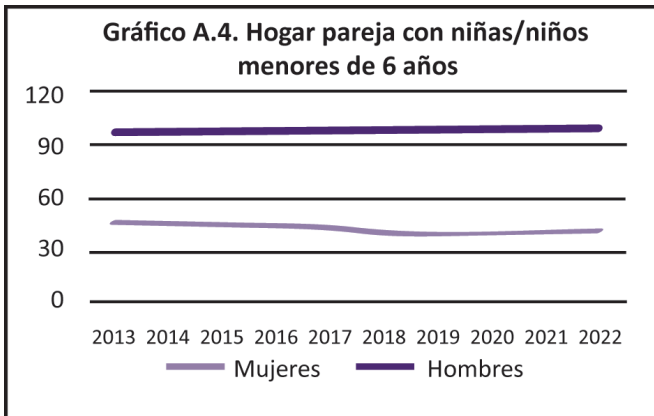
**Panel A. Tasas de participación en la fuerza laboral de mujeres y hombres en la primera edad (25-54) por tipo de hogar. 2013-2022. Porcentaje.**



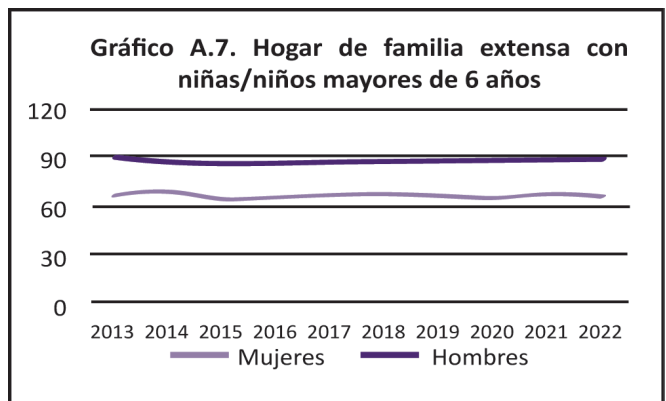
Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.



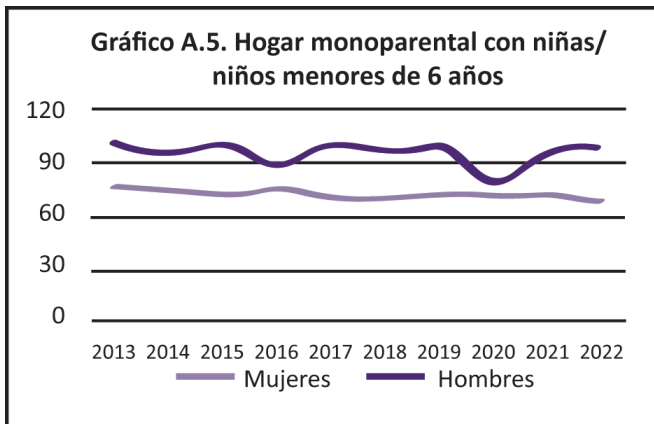
Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.



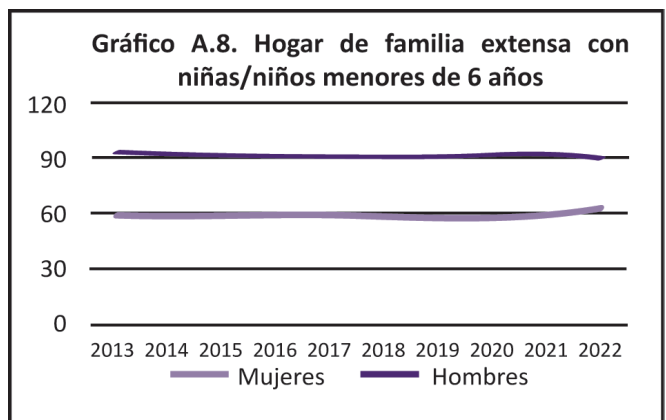
Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.



Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.



Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.



Elaboración propia, Mujer y Mercado Laboral 2022.

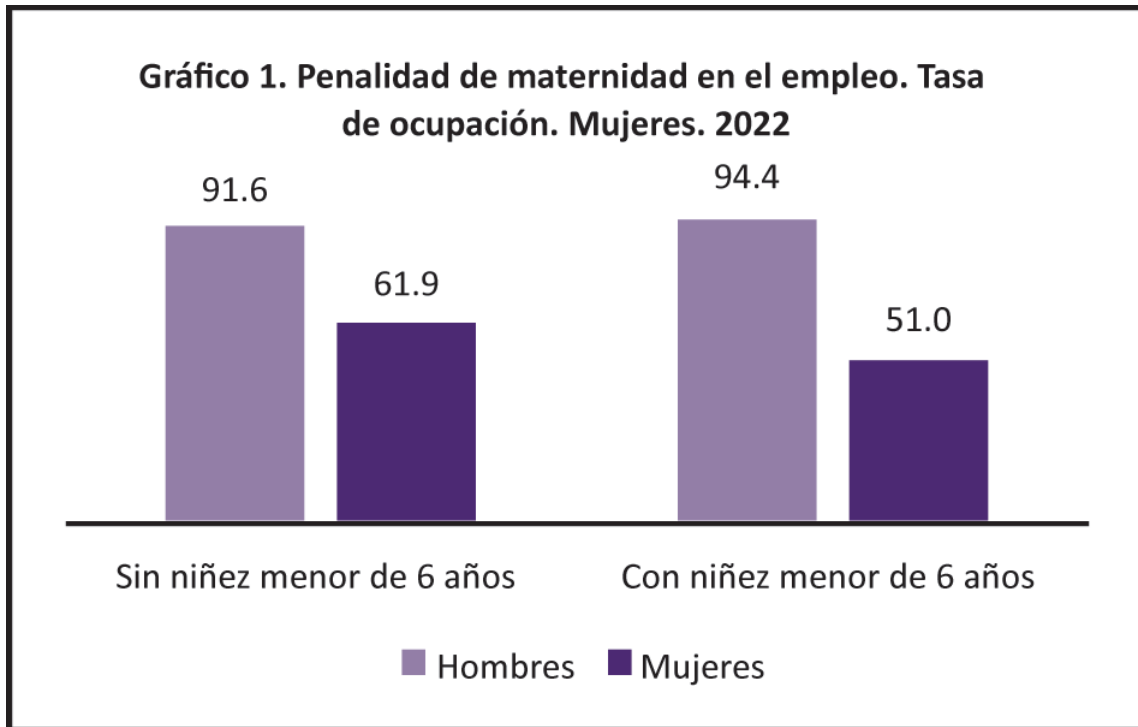
## 2. La penalización de la maternidad.

Con los antecedentes expuestos, se puede exponer la **penalización de la maternidad** en la ocupación, en los salarios y en los puestos de liderazgo.

### Penalización de la maternidad en la ocupación.

En 2022, el 61.9% de las mujeres entre 25 y 54 años, “sin niñez menor de 6 años”, tenían una

ratio de ocupación - población de 61.9%, mientras que las mujeres “con niñez menor de 6 años”, presentaron una tasa de 51.0%; estas cifras sugieren la **penalización de la maternidad en el empleo**. La diferencia en la ratio ocupación – población entre mujeres sin niñez de menor 6 años y con niñez menor de 6 años es de 10.9 puntos porcentajes.



Fuente: elaboración propia con información BCR/ONEC (2023). Base de microdatos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2022.

La **brecha de paternidad** es la diferencia entre la ratio de ocupación - población de madres y padres. En el grupo de “sin niñez menor de 6 años”, la diferencia entre madres y padres es de 29.7 puntos porcentuales y en el grupo de “con niñez menor de 6 años”, la diferencia entre mujeres y hombres es de 43.4 puntos porcentuales.

- **Penalización de la maternidad en los salarios.** Si bien las mujeres están expuestas a penalidades en los salarios, las madres, tienden a ganar menos que las mujeres sin niñas y niños, lo que se conoce como “**brecha de pago de la maternidad**”. Por el

contrario, los padres tienden a recibir mejores pagos que los hombres “sin niñas o niños”, lo que se conoce como “**la brecha de pago de la paternidad**”. Los menores salarios de las mujeres pueden deberse a las interrupciones de carrera, para dedicarse a la maternidad, la reducción de horas de trabajo, sesgos de género en las decisiones de contratación y promoción, que toman las organizaciones, que penalizan las carreras de las mujeres. La maternidad puede traer penalidades en los salarios, que pueden persistir en toda la vida de trabajo y por el contrato, la paternidad se asocia con un “**premio**”

salarial”.

Los datos de la tabla 1, muestran los salarios promedios para diferentes tipos de familia en El Salvador, en el año 2022, los salarios de las mujeres se encuentran todos alrededor del

salario mínimo y en todos los casos hay una brecha desfavorable respecto a los hombres. Los datos evidencian la brecha de pago de la paternidad, los hombres con pareja con hijas o hijos, tienen mayores ingresos que los hombres que están solos (437.62 y 403.62 en el mismo orden).

**Tabla 1. Salarios promedios de mujeres y hombres en condición de ocupación por tipo de familia. Dólares. Año 2022.**

Tipo de familia	Mujeres	Hombres
Una persona	315.84	403.55
Pareja sin hijas o hijos	355.20	438.89
Pareja con hijas o hijos	358.37	437.62
Hogar monoparental	345.23	368.56
Familia extensa	372.26	425.19

Fuente: elaboración propia con información BCR/ONEC (2023). Base de microdatos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2022.

- **Penalización de la maternidad en puestos de liderazgo.**

Las madres de “niñas y niños con menos de 6 años” tienen menores tasas de participación en puestos de liderazgos y gerenciales, en comparación con los hombres padres y con hombres y mujeres sin niñas y niños. Las mujeres en puestos gerenciales deben esforzarse para balancear su vida personal y profesional, especialmente cuando no hay disponibilidad de servicios de cuidado no están disponibles o no son de calidad (OIT, 2019a).

En El Salvador no hay datos estadísticos sobre posiciones gerenciales, sin embargo, en el grupo ocupacional de “técnicos y profesionales de nivel medio”, el 21.8% del total de personas ocupadas “con niñez con menos de 6 años” son mujeres, y 78.2% son hombres.

Una revisión de investigaciones realizada por la OIT sugiere que las mujeres mejor pagadas y con más éxito profesional, tienen menos

probabilidades de estar casadas, o de ser madres. Las responsabilidades familiares son la principal barrera para el liderazgo de las mujeres, seguido de los estereotipos de género, y la cultura corporativa masculina. Se dice que las mujeres deben adoptar las características y actitudes tradicionales de los hombres gerentes, para tener más posibilidades de éxito, sin embargo, se ha demostrado que cuando los hombres asumen más carga de trabajo no remunerado, de una manera más igualitaria, se incrementa la proporción de mujeres en puestos gerenciales (OIT, 2019a).

Esta revisión estadística, muestran que la unión en pareja y el tener hijas e hijos, a menudo reducen la participación de las mujeres en la fuerza laboral, mientras tienen el efecto opuesto para los hombres. Las desigualdades que enfrentan las mujeres tienen como causa normas sociales discriminatorias y estereotipos de género que refuerzan su papel de cuidadoras, al tiempo que promueven el papel de los hombres como

sostén familiar (OIT, 2019a). En este marco, es relevante conocer cómo las normativas nacionales e internacionales abordan estas problemáticas, lo que se toca en los siguientes capítulos.

## B. Marco Normativo.

### 1. Igualdad de género en el trabajo

Para garantizar los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo, parto, post parto y período de lactancia, existe una premisa fundamental que es el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por condición de género en el ámbito laboral. Según ONUMUJERES, El Salvador, progresivamente ha dado pasos cualitativos en el camino de la igualdad formal en El Salvador: “Con el activismo de las organizaciones de mujeres, el movimiento feminista y el compromiso de mujeres parlamentarias, se aprueban leyes -bajo estándares internacionales de derechos que representan un hito en el país: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)” (ONU Mujeres, 2020).

Estas leyes han tenido como reflejo cambios en la legislación secundaria en materia de economía y empleo, en la elaboración de marcos de políticas públicas, y en el fortalecimiento del “mecanismo nacional para la igualdad” del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), así como de otros mecanismos institucionales, que han posibilitado la convergencia de agendas y recursos en los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

En la última década, hubo una serie de reformas legales en materia de autonomía económica de las mujeres:

- Reforma para la ampliación del período de licencia por maternidad de 3 a 4 meses (2015).
- Reforma al artículo 113 del Código de

Trabajo para proteger contra el despido, por un período de seis meses posteriores al descanso posnatal, a las mujeres trabajadoras (2018).

- Reformas a los artículos 29 y 123 del Código de Trabajo para establecer igualdad de trabajo e igual remuneración entre mujeres, hombres y personas con discapacidad (2019).
- Reforma del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social:
  - Decreto Ejecutivo No. 133 por el que se establece que la prestación económica durante el descanso por maternidad pasa del 75 % al 100 % del salario base (2013).
  - Aprobación de regímenes especiales para personas trabajadoras domésticas (2010), personas residentes en el extranjero (noviembre de 2017) y personas trabajadoras independientes (mayo de 2018).

Para aportar al análisis, se presenta a continuación el marco normativo salvadoreño e internacional más importante, que reconoce el derecho a la igualdad y que regula el funcionamiento estatal para poder conseguir la plenitud de su cumplimiento.

Además, el conjunto de leyes sociales y laborales, así como Tratados Internacionales, que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras en las etapas de embarazo, parto, post parto o licencia de maternidad, y su acceso a la seguridad social.

### 2. Marco normativo del derecho a la igualdad

#### Constitución de la República

En El Salvador, la Constitución de la República es la herramienta jurídica y política principal, que determina la organización del Estado y el funcionamiento de sus instituciones. Sus principios norman el quehacer de la sociedad,



estableciendo la forma de Gobierno, el régimen de obligaciones, y además los derechos y garantías humanas que permiten el mantenimiento del orden jurídico, y que persiguen el bienestar individual y colectivo.

La Carta Magna de este país, reconoce el derecho al trabajo en el artículo 2, entre otros derechos fundamentales: “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983). De este precepto se derivan leyes secundarias y normativas específicas que tienen como fin, proteger estos derechos.

Así mismo, el artículo 3 de la Constitución de la República literalmente dice: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983). Esta es la base fundamental del reconocimiento legal de la igualdad, que determina la búsqueda de la no discriminación en razón de género.

Por su parte, el artículo 38 establece que “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 1. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

Este precepto constitucional establece la base de la igualdad salarial entre géneros, por igual trabajo,

situación que lamentablemente hasta la fecha sigue afectando a miles de mujeres ocupadas, que en la mayoría de áreas laborales, siguen teniendo menores remuneraciones que los hombres, aunque efectúen trabajos de igual valor.

### Código de Trabajo

Dentro de las leyes secundarias más importantes en materia laboral se encuentra el Código de Trabajo, que tiene por objeto “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tienden a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores (...)”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

En el año 2018 se aprobó una reforma al mencionado Código, que entre otros elementos incorporó un artículo 1-A, que literalmente dice: “La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.”

Otras disposiciones contenidas en el Código de Trabajo están en el artículo 12: “El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional”, y en el artículo 29: “Son obligaciones de los patronos: (...) 5) Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972)

Por otra parte, el artículo 123 del mismo

Código reza: “Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.

En estas regulaciones se contempla un desarrollo del principio de igualdad y no discriminación, que busca generar mejores condiciones laborales para las mujeres, tanto en el acceso al trabajo, como en el trato desde la parte patronal. Así mismo, se regula de manera especial el derecho a gozar de igual salario por la realización de la misma labor, independientemente que sean personas de diferente género.

Cabe señalar, que estas disposiciones son fruto de un conjunto de reformas que se han venido realizando al Código de Trabajo, influenciadas positivamente luego de la aprobación de las leyes especiales a favor de las mujeres en el país, cuestión que ha obligado a buscar una equiparación con otras leyes secundarias.

### **La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)**

Esta ley se aprobó en el 2011 por la Asamblea Legislativa, con el objetivo de crear las bases jurídicas explícitas que orienten el diseño y ejecución de las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011).

En su capítulo IV: Promoción y Protección de la Igualdad y no Discriminación en los Derechos Económicos y Laborales, está incorporado el Art. 24 que literalmente dice:

“El gobierno garantizará la igualdad y no discriminación de las mujeres en su participación económica, a través de los organismos directamente vinculados al fomento y gestión

del desarrollo económico y en coordinación con los organismos competentes de la materia.

Realizará acciones que contribuyan a la participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en las decisiones, disposición y control de los medios de producción que les permitan igualdad en el acceso al desarrollo económico y a las oportunidades del goce de sus beneficios.

Con el propósito de potenciar la autonomía económica de las mujeres, el ISDEMU en alianza con los organismos competentes, gestionará la creación y fortalecimiento de las empresas de mujeres, mediante el desarrollo de las siguientes actividades:

- a) Procesos de formación.
- b) Asistencia técnica.
- c) Transferencia tecnológica.
- d) Incentivos fiscales.
- e) Acceso a créditos blandos.
- f) Oportunidades de comercialización
- g) Impulso a la competitividad solidaria.

El gobierno, a través del ISDEMU, promoverá y creará programas especiales para las mujeres que por su condición de vulnerabilidad social, económica, cultural y ambiental, requieren una atención especializada; asimismo, las instituciones del Estado con competencia en el otorgamiento de créditos y programas de emprendimiento económico y las asociaciones cooperativas, establecerán normas explícitas que garanticen el trato igualitario y justo para el fomento de la autonomía económica de las mujeres.

El Estado previa la calificación correspondiente, otorgará incentivos a las instituciones crediticias que fomenten programas especiales de emprendimiento económico para las mujeres”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011)

Esta disposición es fundamental para la promoción de la igualdad real y sustantiva de las mujeres. La igualdad formal es insuficiente para las

mujeres, ya que, en muchos instrumentos jurídicos, nacionales o internacionales, se reconoce esta garantía, pero en la práctica los Estados siguen sin tomar medidas concretas para que esto sea un hecho, y las cifras siguen comprobando la falta de equidad en los ámbitos laborales y productivos. Que las leyes mandaten a las instituciones rectoras de las políticas públicas desarrollar programas o acciones concretas, es un avance de la legislación especial.

Por otro lado, el tema de la igualdad requiere de regulaciones que propicien el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres para acceder y controlar recursos, tener ingresos propios, tanto productivos como financieros, ya que históricamente ha existido una distribución desigual entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado.

El artículo 25 de la LIE habla sobre la participación igualitaria en el empleo y afirma que: "El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de

capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.

- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación." (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011)

La LIE enlista una serie de medidas para que el Estado a través de sus instituciones, garantice que no existan más acciones discriminatorias dentro del ámbito laboral, como colocar requisitos y criterios sexistas en la selección del personal, el acoso laboral o el acoso sexual, las diferencias salariales, entre otras.

### Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

El objeto de la Ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que permita un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo con sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

Esta ley en su considerando V establece que: “El Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010)

Por su parte, en los principios rectores de la Ley, el artículo 2, inciso 1 reza: “Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

Finalmente, el artículo 3 manifiesta que: “Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la

presente ley”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010)

Estos preceptos normativos son importantes, puesto que establecen como base un trato igual para el caso que exista igualdad en las condiciones, y uno diferenciado de manera positiva, cuando las condiciones no favorezcan en alguna medida a la trabajadora, o ella tenga alguna característica que la vuelva vulnerable. Es decir que, para todo lo contemplado en esta Ley, se tomará en cuenta la equidad en las relaciones laborales, favoreciendo escenarios para las mujeres que históricamente han sido discriminadas.

**Tratados Internacionales La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**, es un documento que marcó una diferencia en la historia de los derechos en el mundo, no sólo porque fue elaborado con una amplia participación de representantes de los países partes de las Naciones Unidas, sino porque fue considerado un documento de ideal común para los pueblos y naciones, que protege los derechos fundamentales. La DUDH es reconocida por haber marcado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional.

La DUDH, en su artículo 1 afirma que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (ONU, 1948).

Por otro lado, en sus artículos 2 y 7, reconoce la igualdad de los derechos y de la aplicación de la Declaración, sin distinción alguna. Esto incluyó la no distinción en razón de géneros, lo que constituyó un avance formal para la época.

Art. 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra

índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” (ONU, 1948)

Art. 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (ONU, 1948)

Por otro lado, la DUDH consideró como fundamental el reconocimiento al trabajo, y además reguló en el artículo 23, este derecho sin discriminación alguna, estableciendo que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” (ONU, 1948)

Por su parte, la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada por el sistema universal de derechos humanos a través de la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, constituyó un punto de partida para el reconocimiento especial de los derechos de las mujeres.

Este instrumento internacional afirmó que la discriminación contra la mujer viola los

principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana consignados en la DUDH, y que estas diferencias dificultan la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituyendo un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, entorpeciendo el pleno desarrollo humano.

El artículo 2, literalmente reza: “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas,

incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer". (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979)

También la CEDAW reconoce la importancia del derecho al trabajo en condiciones dignas e igualitarias para la mujer, así como a la formación profesional, la estabilidad, la equidad en los salarios, el derecho a la seguridad social y a la protección de la salud.

"Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular

en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda". (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979)



Otro instrumento internacional de suma importancia es la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, conocida por Convención de Belém do Pará, por el lugar en que fue adoptada en 1994. Este Tratado Internacional fue el primero en reconocer las diferentes formas de violencia contra las mujeres, y consagrar como derecho de las mujeres, una vida libre de violencia.

Esta convención, en su artículo 4 literales f) y j), reconoce el derecho a la igualdad, tanto a nivel normativo para la interpretación o ejecución de las leyes, como para el acceso a las funciones públicas o a la participación en asuntos políticos. (OEA, 1994)

El artículo 2, literal b, incluye de forma expresa la definición de violencia física, sexual y psicológica que puede tener lugar en el ámbito laboral, y el artículo 3 dictamina que “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.” (OEA, 1994)

### Convenios de la OIT

En materia de igualdad entre géneros en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de las Naciones Unidas en lo relativo al trabajo y las relaciones laborales, ha adoptado diversos tratados internacionales y ha promovido su ratificación entre los países miembros del sistema universal de derechos humanos. Así mismo, este organismo ha elaborado recomendaciones a los Estados parte para la creación de políticas públicas y leyes especiales para poder generar oportunidades en igualdad de condiciones para las mujeres en el mundo del trabajo.

Hay dos Convenios de suma importancia en materia de igualdad, aprobados y promovidos por la OIT: El número 100, Convenio sobre Igualdad de Remuneración, del año 1951, ratificado por El Salvador el 12 de octubre de 2000; y el número 111, Convenio sobre la

Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958, ratificado por El Salvador el 15 de junio de 1995. (OIT, 2022).

El primer Convenio establece en su Art. 1 que: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” (OIT, 1951). Así mismo, mandata a los Estados a emplear medios adaptados y vigentes para la fijación de tasas de remuneración, garantizando la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, por un trabajo de igual responsabilidad.

Por su parte el Convenio 111, considera como discriminación, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Así mismo, mandata a los Estados a crear una política nacional que promueva, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral, con el objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. (OIT, 1958)

Cabe señalar que el hecho de que estos dos instrumentos estén ratificados por El Salvador, los convierte en leyes de la República, según lo establecido en el Art. 144 de la Constitución, y por ende exigibles dentro del ordenamiento jurídico nacional, así como en el internacional.

Por otro lado, es relevante mencionar que el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, número 190 de la OIT, de 2019, fue ratificado por El Salvador el pasado 7 de junio de dos mil veintidós, y entrará en vigor el 7 de junio del año dos mil veintitrés. Este instrumento internacional se caracteriza por su amplitud de aplicación en todos los sectores laborales: Públicos o privados, de la economía formal o informal, en zonas urbanas o rurales, y en cualquiera que sea la situación contractual,

incluyendo a pasantes y aprendices, y a personas que están buscando empleo o aplican para uno.

En su artículo 1, el Convenio 190 estipula “a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.” (OIT, 2019).

Además, en el artículo 6 establece que los Estados miembros deberán adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores, y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables.

### 3. Marco normativo de protección al empleo en razón de maternidad, parto, post parto y lactancia.

A continuación, se presentan las definiciones de embarazo, parto, post parto y lactancia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que el **embarazo** comienza cuando se da la implantación, que es el proceso en el cual el blastocito o cigoto se adhiere a la pared del útero, es decir unos 4 o 6 días después de la fecundación. El embarazo, que se conoce también como estado de gravidez, sería el período que transcurre entre la implantación, hasta el momento del parto. Durante este lapso, se da la **gestación**, que hace referencia a los procesos fisiológicos de

crecimiento y desarrollo del feto en el interior del útero materno. (OMS, 2007).

La Ley Nacer con Cariño para un Parto Respetado y un Cuidado Cariñoso y Sensible para el Recién Nacido define el embarazo como: “Parte del proceso de la reproducción humana que comienza con la concepción, luego la implantación en el endometrio y termina con el nacimiento.” (Asamblea Legislativa).

Por otra parte, el **parto** se entiende como la culminación del embarazo hasta la salida del feto del útero. Parto vaginal y cesárea son los tipos de parto que dan término a la etapa de gestación, para que se logre el nacimiento. El embarazo humano dura entre 38 a 40 semanas a partir de la fecundación, aproximadamente unos 9 meses. (OMS, 1996).

La ley arriba citada define el parto como “... la culminación fisiológica de todo el proceso del embarazo, que implica el nacimiento del feto de veintidós semanas o más, incluyendo la placenta y sus anexos.” (Asamblea Legislativa).

El **postparto**, desde el punto de vista médico, es el período que empieza después del parto y termina cuando aparece de nuevo la menstruación. Este período necesita un seguimiento particular porque pueden aparecer numerosos problemas de tipo físicos, psicológicos u hormonales. La relación madre-hijo o hija se construye, el útero recupera su tamaño original, y las hormonas normales del ciclo se secretan de nuevo. Estos eventos pueden dar lugar a la aparición de una depresión postparto o a problemas de psicosis perinatal. (Medicina de Cuidados Críticos - Salud, 2013).

La legislación nacional define el **puerperio** como el “Período que sigue al nacimiento del feto, en el cual los cambios anatomo-fisiológicos propios del embarazo se revierten.” (Asamblea Legislativa).

Finalmente, el período de **lactancia materna** hace referencia al tiempo en el que la madre amamanta

al niño o niña, aportándole todos los nutrientes y la hidratación necesarios para su vida y desarrollo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), recomiendan que la lactancia materna se mantenga durante los primeros seis meses de vida de manera exclusiva, y se sugiere que esta inicie en la primera hora de vida después del parto, que sea a libre demanda y se evite el uso de fórmulas infantiles. (UNICEF, 2017).

La lactancia materna proporciona beneficios emocionales y psicológicos tanto al niño o niña, como a la madre; y es una de las formas más eficaces de garantizar la salud y la supervivencia de las y los recién nacidos. Sin embargo, según la OMS, dos de cada tres menores de 1 año no son amamantados exclusivamente durante los 6 meses que se recomienda, una tasa que no ha mejorado en dos décadas. (OMS, 2019).

### Constitución de la República

La regulación de la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas se encuentra en la Carta Magna salvadoreña, como base fundamental de la legislación secundaria. La Constitución en su artículo 42 reza “La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.”

La mujer en estado de embarazo tiene garantía a la estabilidad laboral que le reconoce el derecho constitucional, y esto implica que no serán discriminadas en razón de su estado en el trabajo, ni serán despedidas a causa del mismo. Así mismo, que tiene derecho a un descanso remunerado y además a contar con el apoyo de la parte patronal para la instalación y mantenimiento de las salas cuna.

### Código de Trabajo

En el Capítulo V, Sección Segunda “Del

trabajo de las Mujeres” del Código de Trabajo, se encuentra un conjunto de disposiciones que regulan el derecho a la protección del empleo en razón de la maternidad, parto, post parto, y lactancia.

“Artículo 110. Se prohíbe a los patronos asignar a mujeres embarazadas, o que padezcan de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes, rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado o enfermedad, a partir de su diagnóstico y hasta haber agotado el tratamiento respectivo.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972)

Esta norma pretende proteger la vida y la salud de la madre y del feto, al evitar que realice labores peligrosas que pudieran ocasionar daño inmediato o posterior, estimándose el peligro de las labores por su propia naturaleza, o de la clase de materiales que se empleen.

Por su parte, el Art. 113 del Código de Trabajo dicta “Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el período antes expresado, al cual se le denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.

La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá

cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria.

El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este código a la trabajadora embarazada". (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

Este precepto garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada, declarando sin efecto cualquier tipo de despido en su estado de gravidez, y la protege hasta seis meses después del descanso postnatal. Así mismo, mandata a la parte patronal a respetar el horario y las funciones que la trabajadora tenía antes de la licencia de maternidad, evitando cualquier discriminación.

Cabe señalar que, en este Capítulo, al Código de Trabajo se le añadió un artículo 133-A, en sesión plenaria realizada por las diputadas y diputados en el mes de febrero del año 2023. Dicha reforma, que no había entrado en vigencia al momento de elaborar este documento, contó con la votación favorable de todas las fracciones legislativas del país. (El Diario de Hoy, 2023).

El artículo agregado se refiere a que, cuando un empleador despida a una mujer trabajadora en estado de embarazo o en su periodo posnatal, el juez competente deberá pronunciarse de oficio o a petición de parte, con el emplazamiento, sobre la medida cautelar del reinstalo inmediato, en condiciones laborales adecuadas. (La Página, 2023).

Esta reforma da cumplimiento a la sentencia de amparo número 547-2017, de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), que ordenó adicionar una

disposición a la normativa en materia de trabajo, que regulara el reinstalo inmediato como medida cautelar y que esta pudiese ser impuesta por el juzgado de oficio. Dicho proceso de amparo fue promovido por una empleada del Ministerio de Salud, que en el año 2017 fue despedida con 21 semanas de embarazo y fue resuelto a favor de los derechos de la trabajadora, en octubre de 2019.

En la sentencia referida, la Sala de lo Constitucional trae a colación casos resueltos con anterioridad: "La Constitución establece en su art. 42 inc. 1° que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. La jurisprudencia constitucional ha establecido -v. gr. en el sobreseimiento de 3 de junio de 2005 y en la sentencia de 4 de mayo de 2011, amparos 879-2003 y 100-2009, respectivamente- que el mencionado derecho implica que, aun cuando existan causas legales para despedir a una mujer embarazada, esta debe conservar su trabajo o empleo hasta que finalice el lapso de descanso que le corresponde después del parto. En otras palabras, es hasta finalizado dicho período que se podrá hacer efectiva la separación de su cargo y se le deberá respetar su derecho de audiencia siempre que este sea un requisito previo a la destitución." (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2019).

La Sala también señala que la normativa constitucional y la secundaria del país, pretenden "proteger la vida en condiciones materialmente dignas de la madre gestante y, además, del hijo. En ese sentido, el Estado debe brindarle una protección integral que comprenda: (i) el derecho de la mujer a acceder a los servicios de salud necesarios para el cuidado de su salud y la de su hijo por nacer; (ii) una licencia remunerada para atender a su hijo recién nacido por un periodo de 4 meses; y (iii) el derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada, es decir, a no ser despedida de su empleo en razón de su embarazo, durante o después del mismo y hasta que finalice

su descanso postnatal". (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia , 2019).

Como en el Art. 42 la Constitución estableció que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo, la sala estima que "la garantía de conservación del trabajo de la que gozan es en virtud de su maternidad, de ese estado de vulnerabilidad manifiesta en el que se encuentran tanto ella como el hijo que lleva en su vientre o que ya ha nacido, la cual no debe depender de la formalización del vínculo laboral inicialmente entablado." (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2019)

Por otro lado, el Libro Tercero, Título Primero, Capítulo II del Código de Trabajo: "Prestaciones por Maternidad", establece las regulaciones siguientes: "Artículo 309. El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y, además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente código.

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

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

El patrono podrá deducir, de la prestación en

dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del seguro social y su reglamento de aplicación." (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

Básicamente este artículo establece la presentación de la licencia de maternidad remunerada de cuatro meses, pudiendo tomarse la mujer, algunas semanas antes del parto. También el Código de Trabajo regula el derecho de la mujer a tener una incapacidad remunerada si padece de alguna enfermedad a causa del estado de gravidez.

"Artículo 310. Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto". (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972)

El Art. 311 establecía un requisito para que la licencia de maternidad sea efectiva: "Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Artículo 309".

Sin embargo, quedó tácitamente derogado por la Sentencia número 105-2014 de la Sala de lo Constitucional de la CSJ, emitida el 1 de diciembre de 2017, en la que declara que el art. 311 del Código de Trabajo, contraviene el Art. 42, inc. 1 de la Constitución, en tanto que contiene una limitación al derecho fundamental reconocido en esta disposición que no es compatible con el principio de proporcionalidad, porque la disposición objeto de control no supera el test de idoneidad en su manifestación de razonabilidad. (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2017)



Por su parte, el artículo 312 del Código de Trabajo, establece que “Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 40 del Artículo 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme al párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales”.

Finalmente, se considera que las leyes secundarias en materia laboral han previsto incluir la licencia de paternidad como un beneficio al trabajador que es nuevo padre, biológico o por adopción, para que éste pueda gozar de su derecho de convivir con su hija o hijo, pero también para asumir una paternidad responsable, con cooperación y solidaridad hacia la madre, que muchas veces necesita cuidados médicos luego del parto, asumiendo así, sus obligaciones de cuidado con su familia.

Este tipo de licencias son consideradas por primera vez por el **Convenio Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, número 156**, de la OIT, resultando que, en países de Europa como Suecia, la licencia por un nuevo hijo o hija, sea de 480 días, pudiéndose dividir entre el padre y la madre. Por su parte, Croacia otorga 410 días bajo la misma premisa y Reino Unido brinda con la misma posibilidad 365 días.

En América Latina, entre los países que más tiempo otorgan de licencia están: Venezuela, que

estipula 182 días, seguido por Chile y Cuba que tienen 156 días previstos con esta prestación. Según recomendaciones de la OIT, el mínimo tiempo que debería de tener una licencia de maternidad es de catorce semanas o 98 días. Lamentable, países como Estados Unidos, Bolivia y Perú, no cumplen con esta recomendación, pues dan únicamente doce semanas a la mujer trabajadora. (CC News, 2018)

En El Salvador, en marzo de 2013 se reformó el Art. 29, numeral 6, del Código de Trabajo, incorporándose a las obligaciones de los patronos, conceder la licencia de paternidad:

“d) Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento.

En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso. Por esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días.”

### Código Penal

El Código Penal de El Salvador, regula los comportamientos delictivos por los que pueden ser juzgadas las personas, y las penas que con llevan esas conductas, las que generalmente se establecen en años de prisión. En nuestra normativa, el Capítulo IV, del Título IX, de este Código, comprende los Delitos Relativos a los Derechos Laborales y de Asociación:

“Infracción de las Condiciones Laborales o de Seguridad Social.

Art. 244.- El que, mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores



a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1997)

Se puede identificar que estos tipos penales están vinculados a la existencia de una relación laboral, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras que están comprendidos en la Constitución, el Código de Trabajo y otras leyes secundarias. En el caso del artículo precedente, el legislador consideró grave la situación de someter al trabajador o trabajadora a situaciones de seguridad social que le perjudiquen, restringiendo cualquiera de los derechos reconocidos. Este artículo identifica una posible conducta lesiva atribuida al patrón bastante amplia, lo que pudiera ser beneficioso para el trabajador o trabajadora.

“Apropiación o Retención de cuotas laborales.

Art. 245.- El patrono, empleador, pagador institucional, o cualquier otra persona responsable de la retención, que se apropiare o que retuviere ilegalmente fondos, contribuciones, cotizaciones, cuotas de amortización de préstamos de los trabajadores o cuentas destinadas legalmente al Estado, instituciones de crédito o bancarias, intermediarios financieros bancarios o no bancarios, o instituciones de asistencia social, seguridad social o sindical; o no los ingrese en tales instituciones en el plazo y monto determinado en la ley, en el contrato correspondiente o en la orden de descuento, será sancionado con prisión de cuatro a ocho años.

Para la fijación de la sanción, el juez tomará en cuenta el número de cuotas retenidas y la cuantía de las mismas.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará en una tercera parte más de la pena máxima señalada, cuando el empleador o agente de retención responsable se apropiare de cuotas

alimenticias.

La reparación civil del daño por la comisión de este delito, no podrá ser inferior al monto de las cuotas dejadas de entregar, con sus respectivos intereses legales.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1997) Según la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, para el año 2021, fueron aproximadamente 116 empresas las que retuvieron cuotas patronales de empleados o empleadas, de lo cual, los legisladores dieron aviso a la Fiscalía General de la República para que investigara y procediera según mandata la Ley. (Diario El Salvador, 2021).

Por su parte, el actual Ministro de Trabajo Rolando Castro a través de sus redes sociales, en enero de 2023 afirmó que la institución está preocupada por la brecha de cotizantes que reporta el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), y recordó que, si el patrono retiene cuotas, se le puede castigar con cárcel conforme al Art. 245 del Código Penal. Según el Ministerio, el ISSS reportó para el año 2020 a 123,323 cotizantes; en el 2021 a 122,532; y para el año 2022 a 105,402 personas, lo que constituye una reducción significativa de 17,130 cotizantes en el último año. Este fenómeno pudiese estar relacionado a un incremento de las empresas que retienen o se apropian las cotizaciones, pero también al incremento del desempleo y la flexibilización laboral en El Salvador. (Periódico CRONIO, 2023)

Finalmente, ante las diferencias históricas que han existido en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, es de reconocer positivamente, que el legislador consideró como un delito penal, la discriminación laboral en razón del sexo o del estado de gravidez.

“Discriminación Laboral.

Art. 246.- El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o

políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1997)

### Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Es importante reconocer que la Ley en su Art. 7, incorporó dentro de las definiciones el “riesgo psicosocial”, pues culturalmente este tipo de peligros para la salud y la vida no son tomados en cuenta y quedan invisibilizados. En este concepto se incluyeron las consecuencias del acoso sexual, la violencia contra las mujeres y las dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares. Es un avance para la legislación nacional que se identifique claramente, como causa de un posible daño psico emocional, el estrés que provoca la doble carga de asumir las actividades laborales y, además, las tareas de cuidado, que son realizadas en la mayoría de familias, por las mujeres.

“Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por:

(...)

Riesgo psicosocial: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010)

Por otra parte, el Art. 8 de la Ley mandata a la parte patronal a desarrollar un programa para

prevenir riesgos, y le orienta a no dejar de lado elementos básicos como la protección de la mujer durante el embarazo, post parto y lactancia; la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones colectivas, sin afectar las responsabilidades familiares; y medidas concretas para prevenir la violencia de género.

“Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

(...)

2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el postparto y la lactancia. (...)

8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin. (...)

(...)

10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.” (Asamblea Legislativa de El Salvador,

2010)

Los artículos 51 y 67 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, tienen como objetivo proteger a los trabajadores y trabajadoras vulnerables, de algunas situaciones concretas, como la exposición de sustancias químicas u otras condiciones peligrosas para su salud física. Ambos artículos consideran de especial tratamiento a las mujeres embarazadas, pues corre peligro su salud y la de la su hija o hijo no nacido.

“Art. 51.-En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad. Asimismo, en cada lugar de trabajo se deberá de contar con las hojas de datos de seguridad de los materiales en idioma castellano, de todas las sustancias químicas que se utilicen y que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación, inestabilidad o cualquier otro tipo de peligro para la salud. Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas, las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010)

“Art. 67.- El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral “2” de la presente ley. Asimismo, deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010)

### Ley Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna

Según el Art. 1, esta Ley tiene por objeto “establecer las medidas necesarias para promover, proteger y mantener la lactancia materna exclusiva, hasta los seis meses y lactancia prolongada hasta los dos años de edad, asegurando sus beneficios y aporte indispensable para la nutrición, crecimiento y desarrollo integral del lactante”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013)

A pesar de que su enfoque principal se centra en los derechos de los niños y niñas, y, por ende, en el deber del Estado de protegerles en su salud y nutrición, la Ley hace consideraciones específicas para las mujeres lactantes que son las proveedoras de esta vital práctica, concretamente para aquellas que son trabajadoras.

Esta Ley creó una institucionalidad nueva en el país, a partir de la aprobación del Art.7. al establecer la Comisión Nacional de Lactancia Materna, un órgano asesor y de consulta adscrito al Ministerio de Salud, que se abrevia con las siglas CONALAM.

“Art.8.- El objetivo fundamental de la CONALAM es apoyar y asesorar al Ministerio, en lo relativo a la protección, promoción, fomento y apoyo a la lactancia materna”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013)

Según el Art. 9, la CONALAM está integrada por “un representante propietario y un suplente de las siguientes instituciones:

- a) El titular del Ministerio de Salud, o su delegado quien lo presidirá;
- b) El titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o su delegado;
- c) El titular del Ministerio de Educación o su delegado;
- d) El titular del Instituto Salvadoreño del Seguro Social o su delegado;
- e) El titular del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer o su delegado;

- f) El titular del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, o su delegado;
- g) Un delegado de la Facultad de Medicina de la Universidad de El Salvador;
- h) Un delegado de las universidades privadas que tengan facultad de medicina;
- i) Un delegado del Colegio Médico de El Salvador;
- j) Un delegado de la empresa privada;
- k) Un representante del Centro de Apoyo de Lactancia Materna." (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013)

El Art. 35 de la Ley, establece que "Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria; esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes.

Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la presente ley.

Los patronos tienen la obligación de establecer un espacio higiénico, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna". (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013)

Esta prestación laboral, que se aprobó en el país en el año 2013, permite que las mujeres en período de lactancia, habiendo regresado a sus labores luego de la licencia remunerada, puedan tomarse, aunque sea una hora de la jornada, completa o dividida, para extraerse la leche materna o amamantar a su

hija o hijo. Esta medida pretende fortalecer la promoción de la lactancia materna, que es considerada importante para el desarrollo integral de la o el recién nacido.

Sin embargo, ha sido cuestionado desde los debates legislativos, el hecho que el plazo cubre únicamente los seis primeros meses de vida de la o el menor, cuando cuatro de estos puede estar tiempo completo con su madre, gracias a la licencia de maternidad, quedando solamente dos meses para gozar de esta prestación, a pesar que la OMS y UNICEF recomiendan un mínimo de dos años para la lactancia, buscando la salud y el bienestar de los niños y niñas. (OMS, 2019).

Por su parte, la OIT ha manifestado que es necesario intensificar los esfuerzos para convencer a los gobiernos, los empleadores y algunas veces hasta a las trabajadoras, de que combinar el trabajo y el amamantamiento no sólo es posible, sino que además es esencial tanto para la madre como para el niño o niña.

"El acceso al permiso de maternidad y la información a este respecto no son suficientes. Un lugar de trabajo que es favorable a la lactancia materna, ofrece a las mujeres lugares cómodos y privados para extraer la leche, un refrigerador para conservarla, un ambiente limpio y sano, así como servicios de atención diurna, a ser posible." (OIT, 2013)

La falta de apoyo en el lugar de trabajo es uno de los principales motivos por el que las mujeres dejan de amamantar antes del permiso de maternidad recomendado.

"Aun cuando la cantidad y calidad nutritiva de la lactancia materna no se ven afectadas cuando la mujer trabaja, algunas veces es difícil para las mujeres seguir amamantando cuando regresan al trabajo demasiado pronto después de dar a luz, sobre todo si no están previstas las interrupciones y no hay instalaciones para el amamantamiento en

el lugar de trabajo.” (OIT, 2013)

Por su parte, el Art. 36 de la Ley en mención establece que: “El Órgano Ejecutivo, a través de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y el de Salud, debe realizar auditorías permanentes en los lugares de trabajo sobre el cumplimiento de estas disposiciones, en caso que haya incumplimiento por parte de los patronos, estos serán sancionados con multas de acuerdo al régimen sancionatorio establecido en la presente ley”. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013)

Esta es una medida para garantizar el cumplimiento de la Ley, puesto que, en una sociedad como la nuestra, no basta con la aprobación de normativas, debe de existir un mecanismo institucional para verificar que los mandatos establecidos en estos preceptos se cumplan.

En la esfera laboral se ha creado como herramienta principal de la autoridad rectora, la realización de inspecciones, para poder verificar *in situ*, el incumplimiento de una obligación de la parte patronal, o si algún derecho de las trabajadoras o trabajadores está siendo vulnerado. Esta Ley estableció las auditorías permanentes en los lugares de trabajo, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones y además normó la interposición de sanciones cuando se determinen infracciones.

El Art. 41 determina que es una “infracción muy grave” el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Art. 35, es decir, negar a una mujer trabajadora el derecho de interrumpir la jornada para dar de amamantar o extraerse leche materna. La sanción correspondiente a este tipo de infracción según el Art. 42, es una multa de once a cincuenta salarios mínimos del sector comercio y servicios, y la posibilidad de cierre definitivo del establecimiento.

**Ley Amor convertido en alimento para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna**

Deroga expresamente la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna. Tiene por objeto: “garantizar el derecho de todas las niñas y niños a la lactancia materna a través de la adopción de medidas que aseguren entornos y condiciones adecuadas para fomentar, proteger, y apoyar la lactancia materna priorizando los primeros mil días de vida, fomentando la nutrición segura y suficiente para los lactantes.” (Asamblea Legislativa, 2022 b). Con esta ley se mantiene la exclusividad de la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida, tal como estaba regulado en la legislación derogada.

En su art. 37 establece una prestación laboral que consiste en que, una vez concluida la licencia por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a una hora diaria de pausa en la jornada laboral para amamantar a su hija o hijo o para recolectar su leche durante un período de seis meses postparto; esta pausa podrá ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una o las veces que acuerden las partes.

Agrega la misma disposición, que en los casos en los que de forma excepcional la jornada de la mujer trabajadora exceda de las ocho horas, esta tendrá derecho a una segunda pausa de una hora adicional, que también podrá ser fraccionada.

Prohíbe que las pausas sean reemplazadas por la hora del almuerzo, descanso u otras necesidades fisiológicas y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

Establece el deber de las personas empleadoras de velar por el cumplimiento de este derecho, prohibiendo que sea compensado o sustituido por otro; caso contrario, será sancionado según lo establecido en la misma ley.

Además, el art. 37 instituye la obligación de las personas empleadoras de establecer una Sala de Lactancia dentro del espacio de trabajo que sea higiénico, para que las madres puedan

extraerse y conservar la leche materna. Una vez concluidos los seis meses posparto toda madre en periodo de lactancia podrá extraer y conservar su leche por el tiempo que se extienda su lactancia, haciendo uso de la sala de lactancia destinada para tal propósito, durante las pausas indispensables para descansar, sea jornada continua o dividida (Asamblea Legislativa, 2022 b).

Sin embargo, ya había sido cuestionado desde los debates legislativos, el hecho que el plazo cubre únicamente los seis primeros meses de vida de la niña o el niño, cuando cuatro de estos puede estar tiempo completo con su madre, gracias a la licencia de maternidad, quedando solamente dos meses para gozar de esta prestación, a pesar que la OMS y UNICEF recomiendan un mínimo de dos años para la lactancia, buscando la salud y el bienestar de los niños y niñas. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2019).

Por su parte, la OIT ha manifestado que es necesario intensificar los esfuerzos para convencer a los gobiernos, los empleadores y algunas veces hasta a las trabajadoras, de que combinar el trabajo y el amamantamiento no sólo es posible, sino que además es esencial tanto para la madre como para el niño o niña.

“El acceso al permiso de maternidad y la información a este respecto no son suficientes. Un lugar de trabajo que es favorable a la lactancia materna, ofrece a las mujeres lugares cómodos y privados para extraer la leche, un refrigerador para conservarla, un ambiente limpio y sano, así como servicios de atención diurna, a ser posible.” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013)

La falta de apoyo en el lugar de trabajo es uno de los principales motivos por el que las mujeres dejan de amamantar antes del permiso de maternidad recomendado.

“Aun cuando la cantidad y calidad nutritiva de la lactancia materna no se ven afectadas cuando

la mujer trabaja, algunas veces es difícil para las mujeres seguir amamantando cuando regresan al trabajo demasiado pronto después de dar a luz, sobre todo si no están previstas las interrupciones y no hay instalaciones para el amamantamiento en el lugar de trabajo.” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013)

Por su parte, el Art. 38 de la Ley en mención establece que: “El Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Salud, realizarán las inspecciones permanentes en los lugares de trabajo sobre el cumplimiento de estas disposiciones. En caso de incumplimiento por parte de los patronos, estos serán sancionados de acuerdo al régimen establecido en la presente Ley.” (Asamblea Legislativa, 2022 b).

Esta es una medida para garantizar el cumplimiento de la Ley, puesto que, en una sociedad como la salvadoreña, no basta con la aprobación de normativas, debe de existir un mecanismo institucional para verificar que los mandatos establecidos en estos preceptos se cumplan.

Además de establecer las inspecciones permanentes en los lugares de trabajo, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones, normó la interposición de sanciones cuando se determinen infracciones.

En este sentido, de conformidad con el art. 42 i) de la misma ley, constituye una infracción muy grave Incumplir, obstaculizar o limitar indebidamente la prestación laboral prevista en el artículo 37. La sanción correspondiente a este tipo de infracción según el Art. 43, es una multa de once a cincuenta salarios mínimos mensuales del sector comercio y servicios.

### **Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia**

Deroga expresamente la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para



los Hijos de los Trabajadores e instaura los Centros de Atención a Primera Infancia (CAPI). Estos centros son definidos por la misma ley como establecimientos destinados a “implementar la vía institucional del modelo de atención integral a la Primera Infancia y a promover un cuidado cariñoso y sensible, estimulación oportuna y educación de calidad, con el propósito de favorecer el desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social de las niñas y niños...” (art. 134) (Asamblea Legislativa, 2022).

Además establece que será el Estado, como garante del derecho al desarrollo integral de las niñas y niños, quien “establecerá las condiciones que debe cumplir un CAPI para su autorización y funcionamiento, a través de la reglamentación correspondiente que definirá el alcance de los servicios que un CAPI debe ofrecer” (art. 134). (Asamblea Legislativa, 2022)

Los servicios que los CAPI, debe ofrecer según el art. 135 son (Asamblea Legislativa, 2022):

- a) Atención y cuidado personal.
- b) Educación de calidad y estimulación oportuna.
- c) Monitoreo del crecimiento y desarrollo.
- d) Otras que contribuyan al desarrollo integral, según se definirá en la reglamentación y normativa correspondiente.

De conformidad con el art. 136 de la misma ley, es responsabilidad de las personas empleadoras, con más de 100 personas trabajadoras, el acceso a un CAPI para sus hijas e hijos, sean estas del sector privado, público, instituciones autónomas, incluyendo al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa y a las municipalidades, sin poder alegar la existencia de un régimen especial para incumplir con estas disposiciones, salvo que mejore los beneficios reconocidos en la Ley. (Asamblea Legislativa, 2022)

La ley establece varias modalidades a las

cuales la persona empleadora puede optar para garantizar la atención del total de las hijas e hijos de las personas trabajadoras, siendo estas (Asamblea Legislativa, 2022):

- a) Instalar y mantener Centros de Atención a Primera Infancia en un lugar independiente dentro del mismo municipio donde se ubique el centro de trabajo;
- b) Instalar y mantener centros comunes que sean costeados por varios patronos en el mismo municipio donde se ubiquen los centros de trabajo;
- c) Por medio de la contratación de servicios independientes, ofertados por un CAPI debidamente autorizado para su debido funcionamiento y que se encuentre ubicado en la misma área geográfica del centro de trabajo o en el área geográfica de residencia de la persona trabajadora o del domicilio de los hijos e hijas, previo acuerdo entre ambas partes.

La ley faculta a la persona empleadora para seleccionar la o las modalidades para dar cumplimiento a esta obligación, y mandata a la persona trabajadora a acogerse a la modalidad o modalidades disponibles, bajo la amenaza que no le será otorgada ninguna compensación si deciden que sus hijas e hijos no asistan a la modalidad o modalidades definidas por la persona empleadora.

Además, la ley deja la posibilidad que la parte patronal establezca otras modalidades, “cuando por circunstancias no imputables [...] no le sea posible implementar cualquiera de las modalidades reguladas en el presente artículo podrá establecer otra modalidad para cumplir con la obligación que impone la presente Ley.” (Asamblea Legislativa, 2022)

#### Tratados Internacionales

De igual manera, existen diversos instrumentos internacionales de protección de derechos fundamentales que reconocen la condición especial de la maternidad y le otorgan a la mujer embarazada, así como al hijo o hija, un

amplio margen de protección.

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, establece en el Art. 25 que: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. (ONU, 1948)

- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, dispone en su Art. 10. 2 que: “Se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”. (ONU, 1996)

- **La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, en el Art. 11, numeral 2, consideró oportuno orientar a los Estados parte para tomar medidas que impidan la discriminación en contra de la mujer por razones de embarazo. En ese sentido, la CEDAW afirma que los Estados prohibirán, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, además de la garantía de la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, y de la protección especial para la mujer embarazada en los tipos de trabajo que puedan resultar perjudiciales para su salud y bienestar.

Finalmente alienta a tomar acciones para la creación de redes de apoyo para el cuidado de los niños y niñas, en función de lograr que los padres y las madres puedan realizar sus obligaciones en armonía con las responsabilidades del hogar y la participación en la vida pública.

El Artículo 12 numeral 2 de la CEDAW, complementa estas regulaciones para el caso de las mujeres embarazadas: “2. (...) los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando

servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia”. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979)

- **La Convención Belem do Pará** establece en su artículo 9 que, para la adopción de las medidas para prevenir, sancionar, y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer los Estados parte “tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón de estar embarazada.” (OEA, 1994)

- **La Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras**, en su artículo 8 establece:

“1. No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encintas estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos.

2. Los padres adoptivos también tendrán derecho a tiempo libre para cuidar a sus hijos y conservarán el derecho a reincorporarse a su empleo sin pérdida de los derechos adquiridos.

3. Dado que la maternidad es una función social, todas las trabajadoras tendrán derecho a una protección completa en caso de maternidad, de conformidad con las normas mínimas prescritas en el Convenio sobre la protección de la maternidad y en la Recomendación sobre la protección de la maternidad; los gastos deberán ser cubiertos por la seguridad social u otros fondos públicos, e incluso, por el recurso a otros medios colectivos de financiación.

4. Toda pareja o individuo tiene el derecho fundamental de decidir libre y responsablemente sobre el número e intervalo de sus hijos y de recibir la información, la educación y los medios

necesarios para ejercer este derecho". (OIT, 1975)

### Convenios de la OIT

El **Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, número 156** de la OIT, del año 1981, fue ratificado por El Salvador el 12 de octubre del año 2000.

Este instrumento internacional establece en su Art. 1 que se aplicará a favor de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, cuando éstas limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Se aplicará también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén. (OIT, 1981)

"Art. 3.- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales." (OIT, 1981)

Entre las medidas que se adoptarán por parte de los Estados, este Convenio menciona: Permitir a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social; tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales; desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Por su parte, el Art. 6 establece que: "Las autoridades y organismos competentes de cada país, deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación, una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas." (OIT, 1981)

El Convenio mandata a los Estado a buscar que estas y otras medidas favorables, sean compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Finalmente, el Art. 8 proteger al trabajador o trabajadora de un posible despido: "La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo". (OIT, 1981)

Por otra parte, el **Convenio sobre la Protección de la Maternidad número 183 del año 2000**, fue ratificado por El Salvador el 7 de junio de 2022, y entrará en vigor el 7 de junio de 2023. Este instrumento internacional fue adoptado por la OIT luego de haber analizado la necesidad de actualizar el contenido del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 1952, y según sus considerandos, teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad.

El Art. 3 de este Convenio, establece que "todo miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores,

deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.” (OIT, 2000).

Sobre la licencia de maternidad, el Convenio confirma que toda mujer trabajadora tiene derecho a esta prestación, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto. El Art. 4 menciona que la licencia debe tener una duración de al menos catorce semanas, y mandata al Estado parte a indicar en la declaración anexa a la ratificación del instrumento, la duración de esta prestación.

Por otra parte, el Art. 6 enumera un conjunto de características que deben tener las prestaciones que los Estados proporcionarán, de conformidad con la legislación nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia de maternidad. En ese sentido el Convenio mandata a los estados a establecer prestaciones pecuniarias establecidas en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

“(..) Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.” (OIT, 2000)

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

Por su parte, el Art. 8 establece la protección del empleo y la no discriminación:

“1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.” (OIT, 2000)

La Convención también mandata a los Estados a adoptar medidas para que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluyendo la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo, que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada.

En cuanto a la lactancia materna, la Convención en el Art. 10 establece que la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo o hija. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y, en consecuencia, remunerarse.

#### 4. Marco normativo de la Seguridad Social.

La seguridad social para los trabajadores y trabajadoras, responde a la necesidad de protegerles de los riesgos laborales que puedan surgir en la realización de las actividades cotidianas dentro del ámbito del trabajo. También, el sistema de seguridad social sirve para prevenir padecimientos o enfermedades, así como para cubrir el costo de las consultas médicas, exámenes, tratamientos y medicamentos, que toda persona asegurada llegue a necesitar en algún momento de su vida. Los cuidados preconcepcionales y prenatales, así como el parto, están incluidos dentro de las atenciones que brinda la seguridad social para las mujeres.

Por otro lado, la seguridad social abarca un conjunto de prestaciones para casos de vulnerabilidad de los trabajadores o trabajadoras, como el hecho de presentarse incapacidades temporales o totales para trabajar frente a enfermedades, discapacidades o vejez. Entre estas prestaciones que pretenden dar cobertura a las necesidades económicas en etapas particulares, está la licencia de maternidad. En nuestro país, según el marco legal vigente, la mujer trabajadora en licencia de maternidad, obtendrá el cien por ciento de su salario.

En el año 1923 se llevó a cabo una asamblea de representantes de países latinoamericanos, entre los que se encontraba El Salvador. De los acuerdos alcanzados en esa reunión continental, surgió el compromiso de crear Institutos de Seguridad Social. La primera Ley del Seguro Social de este país fue promulgada en 1949, y el día 23 de diciembre de ese mismo año, fue inaugurado el ISSS.

##### Constitución

El artículo 50 de la Carta Magna salvadoreña establece que: "La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos.

Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley.

El Estado y los patronos, quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social." (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

##### Código de Trabajo

El Art. 29 del Código de Trabajo, enumera las obligaciones de los patronos; y en el ordinal 10° mandata a inscribir a los empleados y empleadas al régimen del seguro social, según los plazos y términos establecidos en la Ley del ISSS y sus Reglamentos. No se exceptúan de la obligación anterior, los trabajadores y trabajadoras que cumplen con un período de prueba, ni los trabajadores o trabajadoras temporales. Por su parte, el Art. 66 del C.T. establece que, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social, el régimen también será obligatorio para las relaciones laborales de aprendizaje.

##### Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

Por su parte, la LIE, siendo una Ley especial a favor de las mujeres, no dejó de lado la necesidad de normar sobre la igualdad en la Seguridad Social: "Art. 30.- El Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras en los sectores formales de la economía, y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales." (Asamblea Legislativa



de El Salvador, 2011)

### Ley del Seguro Social y sus Reglamentos

El artículo 1 de la Ley del Seguro Social, trae a colación el mandato constitucional que establece la creación de un seguro social obligatorio, a través de una institución de derecho público, que realizará los fines de seguridad social que la Ley determine. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1953).

“Artículo 2. El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

- a. Enfermedad, accidente común;
- b. Accidente de Trabajo, enfermedad profesional,
- c. Maternidad;
- ch. Invalidez;
- d. Vejez;
- e. Muerte;
- f. Cesantía involuntaria.

Asimismo, tendrá derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los Reglamentos. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1953).

El Art. 59 de la Ley, afirma que, en caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, en la forma y por el tiempo que establezcan los reglamentos, a los siguientes beneficios:

“a) Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, en la medida que se hagan indispensables; y a los cuidados necesarios durante el embarazo, el parto y el puerperio;

b) Los beneficios señalados en la Sección Primera de este Capítulo, cuando a raíz de la maternidad se produzca enfermedad. Si la asegurada falleciere, sus deudos tendrán derecho a la ayuda establecida

en el Art. 66;

c) Que se extienda un certificado médico para los efectos de la licencia que debe concedérsele de conformidad con el Código de Trabajo;

ch) Un subsidio en dinero, calculado de conformidad al Art. 48 de esta ley, a condición de que la asegurada no efectúe trabajo remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio. En ningún caso tendrá derecho a recibir subsidios acumulados por concepto de enfermedad y de maternidad;

d) Una ayuda para la lactancia, en especie o en dinero, cuando la madre esté imposibilitada, según dictamen de los médicos del Instituto, para alimentar debidamente a su hijo;

e) Un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido que se denominará canastilla maternal.” (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1953)

Por otro lado, la Ley establece en su Art. 60 que cuando el asegurado es hombre, tendrá derecho a que su esposa o compañera de vida, reciba los beneficios establecidos en el artículo anterior.

**El Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social**, en su Art. 25, establece que habrá derecho a las prestaciones por maternidad señaladas en la Ley del Seguro Social, siempre que la asegurada acredite 16 semanas cotizadas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto. Otros artículos que responden a las reformas posteriores de la Ley son, el 26, que confirma que la prestación durará 16 semanas, y el 28 que establece que la mujer trabajadora recibirá el 100% de su salario. (Órgano Ejecutivo, 1954).

Por su parte, el Art. 37 del Reglamento afirma que en caso de muerte de una trabajadora a raíz del embarazo o del parto, el ISSS entregará a sus beneficiarios o a quien se encargare o hubiere encargado de los gastos en concepto de servicios



fúnebres, una cantidad equivalente al promedio de dos salarios y medio mensuales cotizables al Régimen de Salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (Órgano Ejecutivo, 1954)

El **Reglamento de Aplicación de los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte**, incorporó en el Art. 40, la prestación para las esposas o compañeras de vida de los pensionados por vejez, y además para las viudas de trabajadores que hubiesen cotizado en el ISSS, en el Art. 41. (Órgano Ejecutivo, 1968)

Finalmente, los siguientes reglamentos incorporaron en los regímenes especiales de salud del ISSS, las prestaciones para las mujeres trabajadoras embarazadas y con licencia de maternidad:

- Reglamento de Aplicación del Régimen Especial de Salud del Seguro Social para las Personas Trabajadoras Independientes y sus Beneficiarios.
- Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud por Riesgos Comunes y de Maternidad para los Salvadoreños Residentes en el Exterior y sus Beneficiarios.
- Reglamento de Aplicación del Decreto Legislativo N° 787 para el Régimen Especial de Salud del Seguro Social a las personas no Pensionadas que Obtuvieron Devolución de Saldo, Asignación o Beneficios Económicos de Conformidad a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.
- Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores del Sector Doméstico.

### Convenios de la OIT

El **Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), número 102 de la OIT**, fue ratificado por El Salvador el 7 de junio de 2022, y entrará en vigor el 7 de junio de 2023. Dentro de sus normas establece que todo miembro deberá garantizar a las personas trabajadoras, asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, incluyendo el

embarazo, el parto y sus consecuencias. (OIT, 1952)

El Art. 10 establece que: “Las prestaciones deberán comprender por lo menos: (...)”

B. En caso de embarazo, parto y sus consecuencias:

(i) La asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada;

(ii) La hospitalización, cuando fuere necesaria.” (OIT, 1952)

El Art. 49 del Convenio establece que: “La asistencia médica tiene por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales”.

“Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán estimular a las mujeres protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas”. (OIT, 1952)

Finalmente, el Art. 51 del Convenio, mandata que las prestaciones deben garantizarse para todas las trabajadoras independientemente del tipo de empleo que ejecuten, e incluyen también las cónyuges de los trabajadores, en ambos casos, previo cumplimiento del período de calificación previsto en las leyes nacionales.

Este conjunto de normativas, tanto nacionales como internacionales, constituyen una base jurídica importante para garantizar los derechos mínimos de las mujeres, en materia de igualdad laboral, y para regular las prestaciones por embarazo, parto, licencia de maternidad, lactancia y seguridad social.

El Salvador ha avanzado en su regulación formal, así como en la adopción de leyes especiales a favor de las mujeres; ratificando en los últimos años un número importante de Convenios de la OIT. A pesar de esto, es necesario fortalecer la institucionalidad rectora de estas leyes, así como ejecutar políticas públicas particulares dirigidas a obtener la igualdad real, sustantiva y efectiva para las mujeres trabajadoras. Hacen falta programas y proyectos, que cuenten con suficiente presupuesto, y con medidas y herramientas claras para garantizar su cumplimiento, seguimiento y evaluación.

### C. Maternidad y discriminación en el empleo. Dimensiones de la problemática

#### 1. Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo

Sobre los documentos vigentes que contengan las estrategias, políticas públicas y normativas estatales, aplicadas en los lugares de trabajo de los sectores público y privado, que promuevan el cumplimiento de los derechos labores de las mujeres, relacionados con el embarazo, parto, post parto, y periodo de lactancia; el Ministerio de Trabajo no respondió.

En el año 2022 se realizaron 114 inspecciones por despido de mujeres embarazadas.

**Tabla 2. Inspecciones realizadas por motivos de indemnización por despido, despido por descanso post natal, despido por embarazo y derecho a lactancia materna. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Período 2022.**

Derecho reclamado	Inspecciones	Hombres	Mujeres	Total
Indemnización por despido	61	67	9	76
Despido por descanso post natal	0	0	0	0
Despido por embarazo	112	0	114	114
Derecho a la lactancia materna	0	0	0	0

Fuente: Resolución de solicitud de información MTPS-0009-2023

En conciliaciones fueron atendidas 8,116 personas, durante el año 2022, de ellas, el 36.37 % fueron mujeres, sin embargo, entre las causas que se registran, no se especifican las relacionadas con los derechos propios de la maternidad.

#### 2. Información proporcionada por la PGR

Sobre los documentos vigentes que contengan las estrategias, políticas públicas y normativas estatales, aplicadas en los lugares de trabajo de los sectores público y privado, que promuevan

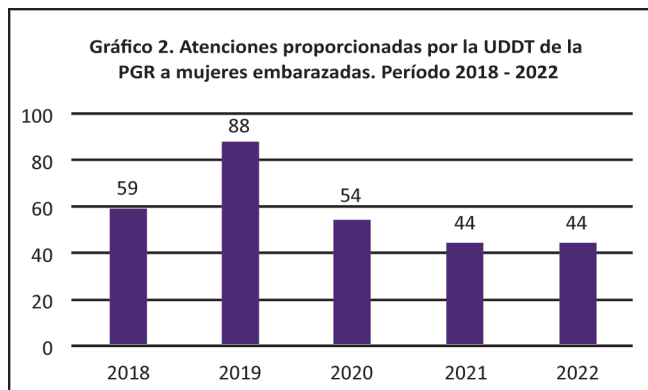
el cumplimiento de los derechos labores de las mujeres, relacionados con el embarazo, parto, post parto, y periodo de lactancia; la Procuraduría General de la República respondió que estos son:

- Constitución de la República.
- Convenios Internacionales.
- Ley del Servicio Civil.
- Reglamentos Internos de Trabajo, autorizados por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Los datos proporcionados por la PGR muestran las atenciones brindadas a mujeres embarazadas por despido en el período 2018 – 2022, evidenciándose que todos los años hay mujeres embarazadas que buscan acceso a la justicia.

Al considerar las ramas de actividad económica se encontró que en 2022 el 59.0% de los casos atendidos por vulneraciones de los derechos de las mujeres relacionados con embarazo, parto, post parto y lactancia, provenían del sector servicios, y el 20.0% del sector comercio.



Fuente: elaboración propia con información de PGR (2023). Memorado PDEL 125/ 2023.

**Tabla 3. Atenciones prestadas por la UDDT de la PGR a mujeres embarazadas, en descanso post natal y en período de estabilidad ampliada por maternidad. Período 2022.**

Actividad económica	Salario no devengado por causa imputable al patrono	Prestaciones por maternidad	Total	Porcentaje
Agricultura	2	0	2	5%
Comercio	7	2	9	20%
Construcción	1	0	1	2%
Doméstico	1	0	1	2%
Educación	1	1	2	5%
Industria	1	1	2	5%
Maquila	1	0	1	2%
Seguridad	0	0	0	0%
Servicios	17	9	26	59%
Sub Total	31	13	44	100%

Fuente: elaboración propia con información de Memorandum PGR-PEDLPSP-25/2023

Notas :

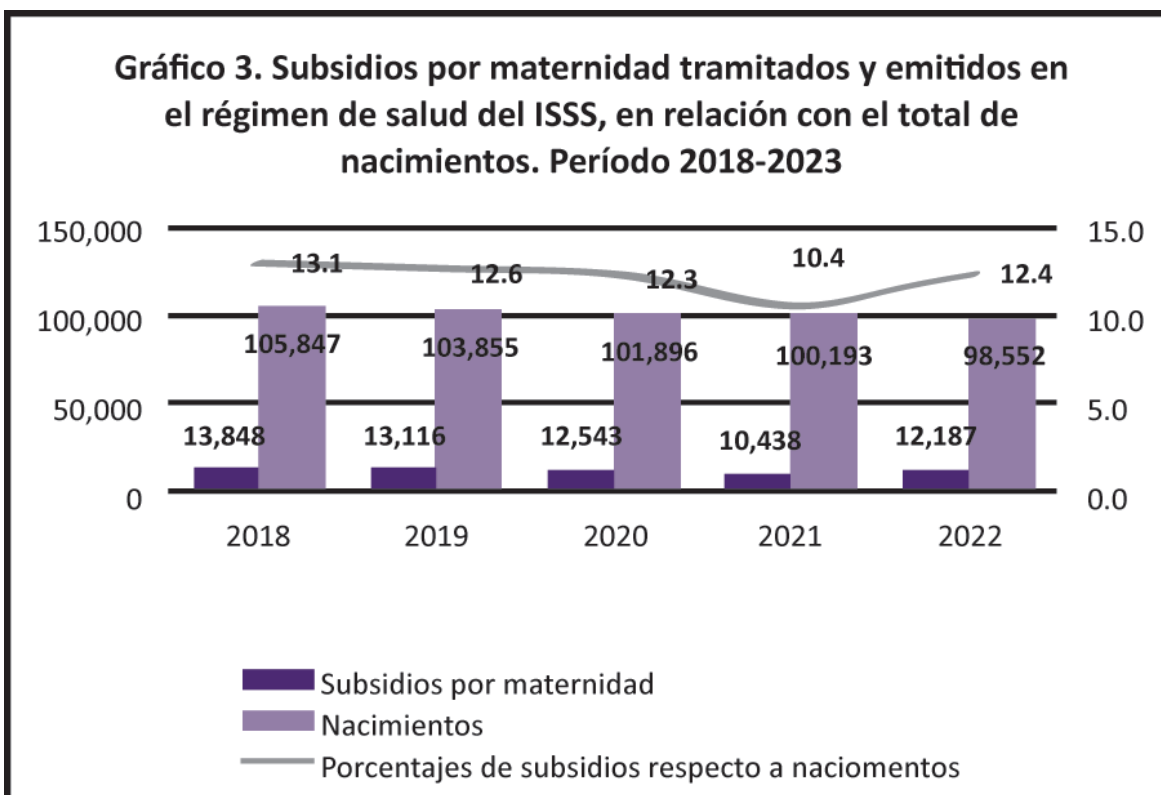
1/ No se registra ninguna asistencia legal dentro del sector público

2/ No se realizan conciliaciones administrativas en casos vinculados a estos derechos:

### 3. Información proporcionada por el ISSS

Sobre los documentos vigentes que contengan las estrategias, políticas públicas y normativas estatales, aplicadas en los lugares de trabajo de los sectores público y privado, que promuevan el cumplimiento de los derechos labores de las mujeres, relacionados con el embarazo, parto, post parto, y periodo de lactancia; el Instituto Salvadoreño del Seguro Social respondió que los preceptos legales están comprendidos en la Ley y Reglamentos del ISSS, además, que las normativas laborales actualmente establecen el pago del 100% del salario para las mujeres

trabajadoras, por un máximo de dieciséis semanas. El gráfico 3 presenta los subsidios proporcionados por el ISSS en el período 2018 – 2022, que cubren una proporción pequeña de los nacimientos que ocurren anualmente. En 2022, un total de 12,187 mujeres recibieron subsidio, de un total de 98,522 que dieron a luz, lo que significa que solamente el 12.4% tuvieron ingresos propios asegurados durante el período post – natal. Estas cifras son un reflejo de (i) las bajas tasas de participación laboral de las mujeres; (ii) las dificultades históricas de la economía para crear empleo formal y (iii) las limitaciones de los mecanismos de protección social, para cubrir a la población que no participa en regímenes contributivos.



Fuente: elaboración propia con información de ISSS (2023). Memorando 15115/2023.  
 Nota: el subsidio cubre solamente a mujeres cotizantes.

La tabla 4, presenta la inversión que realiza anualmente el ISSS en proporcionar subsidios de maternidad, el total de subsidios otorgados y el monto mensual (considerando cuatro meses

de licencia de maternidad) que se entrega a las mujeres, el monto de alrededor de \$400.00 dólares refleja la concentración de las mujeres ocupadas.

**Tabla 4. Inversión en subsidios, número de subsidios entregados, subsidios promedio total y por mes entregados por el ISSS. Período 2018- 2022.**

Rubro	2018	2019	2020	2021	2022
Inversión en subsidios (en millones de dólares)	23.1	21.8	19.9	17.6	22.9
Número de subsidios entregados	13,848	13,116	12,543	10,438	12,187
Subsidio promedio total entregado a cada mujer	1,666.3	1,664.7	1,583.8	1,682.9	1,879.6
Subsidio promedio por mes entregado a cada mujer	416.6	416.2	396.0	420.7	469.9

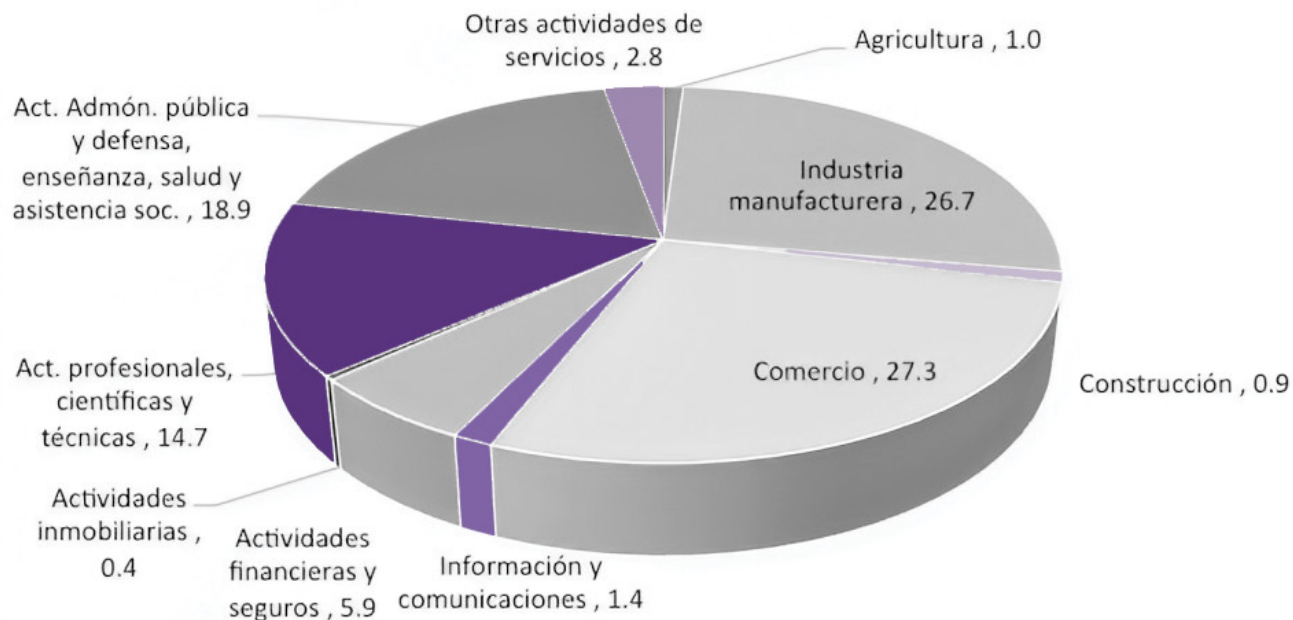
Fuente: elaboración propia con información de ISSS (2023). Memorando 15115/2023.

Nota: el subsidio cubre solamente a mujeres cotizantes.

Al dividir al total de beneficiarias del subsidio de maternidad, según la rama de actividad económica en la que se encontraban trabajando en el momento de recibirlo, se

encuentra que la mayoría provienen de comercio (27.3%); manufactura (26.7%) y del sector público (18.8%). En contraste solamente 1.0% provienen de agricultura.

**Gráfico 4. Subsidio de maternidad entregado a mujeres según rama de actividad económica. 2022. Porcentaje.**



Fuente: elaboración propia con información de ISSS (2023). Memorando 15115/2023.

#### 4. Funcionamiento de Centros de Atención a la Primera Infancia – CAPI.

Los Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI) funcionarán en instituciones públicas, autónomas

y privadas en la que se encuentren más de 100 personas laborando y prestarán el servicio de atender a hijas e hijos del personal, conforme al artículo 141 de la Ley Crecer Juntos. Los CAPI deberán ser autorizados por el Consejo Nacional de la Primera Infancia, Niñez y

Adolescencia (CONAPINA), contar con calificación del lugar emitido por la oficina competente a nivel municipal, obtener permisos sanitarios, certificación de medidas de seguridad y prevención de incendios, acreditación del nivel educativo, así como dar cumplimiento a la norma técnica para la instalación y funcionamiento de Centros de Atención a Primera Infancia (CONAPINA, 2023a).

Respecto al funcionamiento de los CAPI son elementos positivos, que tengan un respaldo legal para su funcionamiento, estándares de funcionamiento y la posibilidad de dar respuesta a las necesidades de la población trabajadora en términos de asequibilidad, cercanía y accesibilidad y cobertura de horarios de servicios que se corresponden con los laborales.

El modelo de los CAPI tiene como resto de cara al futuro, ampliar su cobertura, incluyendo a mujeres que trabajan en la informalidad, como trabajadoras del hogar no remuneradas o en el sector agropecuario. CONAPINA publicará los CAPI que se encuentran autorizados, a septiembre de 2023, la página web de la institución mostraba tres autorizados en San Salvador y uno en La Libertad, siendo importante dar celeridad al proceso, para que las mujeres puedan utilizar estos servicios que les permiten conciliar la vida laboral y familiar y reducir la carga de trabajo doméstico (CONAPINA, 2023b).

**D. Estudio de casos**

En esta sección se presentan estudios de casos de mujeres que iniciaron procesos judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada, período en el que un despido no surte efecto. Se tuvo acceso a 25 expedientes todos correspondientes a Procesos Individuales Ordinarios Laborales, con una muestra no representativa, a nivel nacional.

**Tabla 5. Listado de expedientes utilizados en los estudios de casos.**

Sede judicial	Número de expedientes
Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador	3
Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador	2
Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador	5
Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador	1
Juzgado Quinto de lo Laboral de San Salvador	3
Juzgado de lo Civil de Cojutepeque	3
Juzgado de lo Laboral de San Miguel	2
Juzgado de Primera Instancia de Chinameca	1
Juzgado Pluripersonal de lo Laboral de Santa Tecla	5
Juzgado de lo Civil de Cojutepeque	1
Total	25

Fuente: elaboración propia.

**1. ¿Quiénes son las trabajadoras?**

Las presuntas víctimas de estos hechos violatorios de derechos fundamentales son mujeres salvadoreñas, de entre 21 y 37 años, siendo su edad promedio de 28.4 años. No se hace constar en ninguno de los casos la orientación sexual ni la expresión o identidad de género de las trabajadoras.

En su mayoría son solteras, sin embargo, es importante aclarar que en los procesos judiciales se relaciona esta información con base en los datos que consigna el Documento Único de Identidad. Llama la atención que el 64% de ellas tiene consignado como ocupación la de estudiante.



Las mujeres proceden de Apopa, Ciudad Delgado, Mejicanos, San Salvador, Soyapango, San Martín, del departamento de San Salvador; Chinameca y San Miguel del departamento de San Miguel; El Rosario, Santiago Nonualco y Zacatecoluca del departamento de La Paz; Nuevo Cuscatlán, San Juan Opico, Talnique, Jayaque, San José Villanueva y Santa Tecla del Departamento de La Libertad; San Rafael Cedros y Cojutepeque del Departamento de Cuscatlán y Las Flores del Departamento de Chalatenango.

De las mujeres que reclamaron sus derechos en la jurisdicción laboral, 19 se encontraban en estado de embarazo y 5 de ellas en el período postparto, cuando fueron despedidas de hecho, 2 de los embarazos fueron registrados como de alto riesgo, sin especificar un diagnóstico y otros 2 como embarazos con diagnóstico de placenta previa.

Según la OIT (OIT, s/f) “Las mujeres embarazadas,

que han dado a luz recientemente o que están en periodo de lactancia constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales – debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo – y a la posibilidad de dañar la salud de niñas y niños que van a nacer y la de las recién nacidas. Durante el embarazo y la lactancia se producen importantes cambios fisiológicos y psicológicos en las mujeres para garantizar que el feto en crecimiento y los recién nacidos disponen de todo lo necesario para desarrollarse adecuadamente. Tales cambios deben tenerse en cuenta para adaptar las condiciones de trabajo de manera que no pongan en riesgo la salud y seguridad de las mujeres embarazadas ni la de los fetos o los hijos e hijas nacidas”.

En la citada publicación, se mencionan los siguientes riesgos:

**Cuadro 2. Riesgos laborales en condición de embarazo.**

Grupo de riesgos	Factores de riesgo
Agentes físicos	Choques; vibraciones o movimientos; ruido; radiaciones ionizantes; frío o calor extremos; trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada.
Agentes biológicos	Hepatitis, virus del sida, tuberculosis.
Agentes químicos	Sustancias cancerígenas y mutágenas, sustancias tóxicas para la reproducción; disruptores endocrinos; mercurio y sus derivados; medicamentos antimitóticos (citotóxicos), agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido (incluyen algunos pesticidas y disolventes, entre otras
Agentes químicos	sustancias), monóxido de carbono; plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes puedan ser absorbidos por el organismo humano.
Psicosociales	Horarios de trabajo inadecuados (trabajo en turnos, nocturno o prolongaciones de jornada; trabajo aislado; exposición a riesgos psicosociales, violencia, acoso sexual y acoso laboral; trabajos de alta tensión, ritmos elevados.

Grupo de riesgos	Factores de riesgo
Ergonómicos	Actividades realizadas de pie; actividades realizadas en posición sentada; posturas forzadas asociadas a la actividad profesional de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente; manipulación manual de cargas; movimientos y posturas; desplazamientos dentro o fuera del establecimiento.
Otros riesgos	Trabajo en altura; riesgo de infección o de enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas; ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares; peligros derivados de una alimentación poco apropiada; peligros derivados de instalaciones poco apropiadas.

Fuente: OIT (s.f.) "Salud reproductiva, protección del embarazo y lactancia". Género, salud y seguridad en el trabajo

Se observa una amplia diversidad de puestos de trabajo de las empleadas, relacionados todos con tareas consideradas tradicionalmente como femeninas, estos son: agente de seguridad, agente de ventas, auxiliar de cocina, cajera en taquilla, cajera y ayudante de cocina, cocinera, encargada de oficios varios, encargada de sala de venta, gestora de cobros, gestora de información, limpieza, oficios varios, operaria de costura, operaria de producción, ordenanza, recepcionista, secretaria recepcionista y asistencia de membresía, servicio al cliente, y teleoperadora.

En cuanto a la jornada de trabajo, en 18 de los 25 procesos se afirma que tienen una jornada ordinaria de trabajo, e incluso se señala que es de 8 horas diarias. En 6 de ellos, se afirma que la trabajadora no estaba sujeta a una jornada ordinaria, ni a un horario de trabajo establecido, en uno de los casos no se registró el dato. No obstante, los horarios no son coherentes con esta información.

Según el Código de Trabajo, en su Art. 89 inciso primero:

"La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la

índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro. Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario [...]"

Además, el mismo Código señala en su Art. 163, que se considera: "[...] tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo."

Finalmente, el Art. 170 del Código de Trabajo establece lo relativo al trabajo en horas extraordinarias, estableciendo que "sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan [...]" Dispone además que: "También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma

consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana." Estos acuerdos para que sean válidos deben ser aprobados por la Dirección General de Trabajo.

No obstante, las disposiciones citadas, los horarios que se consignan en los procesos son en su mayoría en exceso de los parámetros legalmente establecidos:

**Cuadro 3. Horarios de las mujeres trabajadoras en condición de embarazo que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Horarios de trabajo:	Horas laboradas a la semana	Día de descanso
De lunes a domingo, de 5:30 a.m. a 3:30 p.m.	70 incluye horas nocturnas	Un día a la semana cada 15 días
De lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 3:30 p.m.	40	Sábado y domingo
Generalmente de lunes a viernes, de 6:30 a.m. a 2:30 p.m. o 5:30 p.m.	Generalmente 40	Sábado y domingo
De lunes a jueves, de 7:00 a.m. a 4:45 p.m.; viernes de 7:00 a.m. a 3:45 p.m.	47.75	Sábado y domingo
De lunes a viernes, de 6:30 a.m. a 5:30 p.m.	55	Sábado y domingo
De lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.	50	Sábado y domingo
De lunes a viernes, de 5:00 a.m. a 2:30 p.m.	47.5	Sábado y domingo
De lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 4:30 p.m.; sábados de 7:00 a.m. a 3:45 p.m.	56.25	Domingo
De lunes a viernes, de 9:00 a.m. a 6:30 p.m., y sábados de 9:00 a.m. a 3:00 p.m.	53.5	Domingo
Generalmente de lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 12:30 p.m.; sábado de 7:00 a.m. a 12:00 m.	32.5	Domingo
Generalmente de lunes a sábado, de 5:30 a.m. a 5:00 p.m.	75	Domingo
De lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 12:00 m y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.; sábados: de 8:00 a.m. a 12:00 m.	49	Domingo
De lunes a sábado, de 6:00 a.m. a 6:00 p.m.	72	Domingo
De lunes a sábado, de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.	54	Domingo
De lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., sábado de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.	49	Domingo
De lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.; sábado de 7:00 a.m. a 11:00 a.m.	49	Domingo
De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., sábado de 8:30 a.m. a 12:30 p.m.	51.5	Domingo
De miércoles a lunes 3:30 p.m. a 11:30 p.m.	48 incluye horas nocturnas	Martes
De jueves a martes, de 6:00 a.m. a 5:00 p.m.	66	Miércoles

Horarios de trabajo:	Horas laboradas a la semana	Día de descanso
De lunes a viernes, de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., sábados con horario rotativo de 6:00 a.m. a 10:00 a.m.; 7:00 a.m. a 11:00 a.m. y 1:00 p.m. a 5:00 p.m. y 6:55 a.m. a 7:00 p.m. (de acuerdo a necesidades).	---	Domingo, lunes y martes
Miércoles de 1:00 p.m. a 7:00 p.m.; jueves, viernes y sábado 6:55 a.m. a 7:00 p.m.	41.76	Domingo, lunes y martes
De Lunes a domingo, de 11:30 a.m. a 9:00 p.m.	57 incluye horas nocturnas	Un día a la semana sin especificar
De lunes a domingo, de 11:30 a.m. a 9:00 p.m.	57 incluye horas nocturnas	Un día a la semana sin especificar
De lunes a domingo, de 9:00 a.m. a 5:00 pm. y de 4:00 p.m. a 11:00 p.m.	incluye horas nocturnas	Un día a la semana sin especificar
Toda la semana de 6:30 a.m. a 6:30 a.m. del día siguiente, descanso las 24 horas siguientes.	Aproximadamente 84 incluye horas nocturnas	Alterna 24 horas de trabajo y 24 horas de descanso

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

El salario de las mujeres, al momento del despido de hecho, oscilaba entre los \$277.00 hasta los \$630.00, siendo el promedio salarial de \$371.20

El salario mínimo vigente para el sector de servicio y comercio, que es el que reporta mayor cantidad de trabajadoras demandantes de derechos, es de \$365.00, es el mismo para la agroindustria, y varía para la maquila textil y confección, siendo de \$359.16 (MTPS, s.f.).

Solamente 3 de las demandantes reciben su salario mensualmente, 20 cada quincena y 2 de forma semanal.

En el caso de 16 trabajadoras se afirma que su salario se hace efectivo por medio de depósito a una cuenta bancaria, a 1 de ellas se le hace por medio de planilla de pago, a 5 empleadas se les paga en su lugar de trabajo, y en el caso de 3 expedientes no se registra esta información.

13 trabajadoras tenían menos de un año al momento del despido, 4 mujeres tenían más de un año y menos de dos años de laborar para la empresa cuando fueron despedidas, 5 de ellas tenían más de dos y menos de tres años, y 3 tenían más de tres y menos de cuatro años.

**Tabla 6. Salarios de las mujeres trabajadoras en condición de embarazo que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Salarios	Cantidad de trabajadoras
\$277.52	1
\$300.00	1
\$325.00	1
\$330.00	1
\$359.16	2
\$360.00	4
\$365.00	10
\$365.20	1
\$400.00	2
\$444.00	1
\$630.00	1
Total	25

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

## 2. ¿Quiénes son las personas empleadoras?

Las personas empleadoras son en el 64% de los casos personas jurídicas y en el 32% personas naturales, solo en uno de ellos se demandó a una institución educativa (4%). Los rubros de estas empresas pertenecen, en el 84% de los procesos, al sector de comercio y servicios; el 8% al de maquila; el 4% al de la industria y el 4% al de la agroindustria avícola.

Las personas empleadoras tienen sus domicilios en Antigua Cuscatlán, San Juan Opico y Santa Tecla del departamento de La Libertad; Apopa, y San Salvador, del departamento de San Salvador; Chinameca del departamento de San Miguel; Cojutepeque y San Rafael Cedros, del departamento de Cuscatlán y Olocuilta, del departamento de La Paz.

## 3. Sobre el despido

En todos los casos, la parte actora afirma que el cargo de quien efectúa el despido de hecho es propio de quien tiene facultades para contratar, despedir, dirigir, y administrar trabajadores. Entre los puestos se mencionan: administradora, coordinador de cuenta, coordinadora de proyecto, directora de escuela, empleador, gerente administrativo, gerente general, ingeniero supervisor, jefa administrativa, jefa de recursos humanos, jefe de zona, manager de recursos humanos, persona propietaria, representante legal, subgerente, supervisor, y técnico en Administración de Personal. Las mujeres fueron despedidas en su mayoría en los primeros seis meses de embarazo.

**Tabla 7. Meses de embarazo de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Meses de embarazo al momento del despido	Cantidad de trabajadoras
Hasta tres meses	8
Más de tres meses y menos de seis	9
Entre seis meses y menos de 9	3
Postparto	5
Total	25

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

Se observan diferencias en cuanto a la forma de relatar los hechos, en algunos casos, se hace una descripción más detallada, en otros, la parte actora se limita a manifestar que la trabajadora fue despedida estando embarazada, quién ejecutó el despido, la fecha y el lugar. No obstante, de algunos expedientes pueden obtenerse las motivaciones de los despidos, las cuales denotan

hechos de despido por embarazo, irrespeto al fuero de protección durante el embarazo, el período de descanso postnatal y la garantía ampliada, así como hostigamiento laboral, acoso sexual, entre otros.

- Causas relacionadas con permisos laborales para atender controles médicos que requieren las mujeres embarazadas.

“El 7 de junio fue a pasar consulta a la unidad de salud a control por su embarazo. Al llegar al lugar de trabajo fue despachada por su jefa para su casa”.

“El 8 de junio no se presentó a laborar por problemas de salud. El 9 de junio se presentó aún con problemas de salud, por lo que a las 2:00 p.m. fue despachada por encontrarse mal de salud. El 10 de junio no se presentó por encontrarse mal de salud. El 11 de junio fue despedida.”

“Ocurrió cuando ella solicitó permiso en el lugar de trabajo, y el empleador le manifestó que ya no se presentara, que prescindía de sus servicios. Su empleador le manifestó por medio de mensaje de WhatsApp, que estaba despedida de su trabajo, en virtud de que la demandante le había solicitado permiso personal, pues tenía a su hijo delicado de salud, hecho que ocurrió en el centro de salud de San José Villanueva. El despido del que fue objeto la demandante no produce efectos legales de determinación de contrato por encontrarse en estado de gravidez.

- b) Causas relacionadas con el estado de embarazo, los mitos y prejuicios alrededor de las trabajadoras embarazadas.

“El día 14 de julio de 2022, a las 11:30 de la mañana, la demandada despidió a la trabajadora alegando su estado de embarazo”.

“Desde que el representante legal tuvo conocimiento de su estado de embarazo, le hacía de manera repetitiva y sistemática comentarios hostiles y de menosprecio a su condición de embarazo a la hora de darle instrucciones, proporcionándole malos tratos de palabra, debido a que la trabajadora solicitaba una pausa en sus actividades por mantenerse en

pie durante toda la jornada laboral y quejarse por dolores de cabeza, al asignarle tareas de cobro de pruebas realizadas a pacientes, el empleador le manifestaba frases repetitivas como las siguientes: “el embarazo no es una enfermedad”, “mi esposa estuvo embarazada y no era como vos”, “cuando mi esposa tenía varios meses de mi segundo hijo hacía turnos de noche y no se quejaba del trabajo” “eso de la placenta no es impedimento de nada, trabajá”, entre otros comentarios hostiles... sin tomar en consideración que no todos los embarazos son iguales y que en su constancia médica, la trabajadora ha sido diagnosticada por facultativo con placenta previa, lo que implicaría incluso un riesgo a su salud y a la del no nacido, al no guardar las consideraciones mínimas y proporcionarle como mínimo una silla ergonómica de acuerdo a las tareas encomendadas. Actuaciones que constituyen incumplimiento a la obligación de guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra, conforme a lo que regula el artículo 29 obligación 5° del C. T. por lo que demanda un trato digno y de respeto.

- c) Causas relacionadas con acoso sexual

“...ha sido objeto a lo largo de la relación laboral de acoso sexual y laboral por parte del Gerente Administrativo, quien constantemente la invitaba a salir y le expresaba que se portara bien y que se diera a querer porque estaba obligando con su actitud esquivada a cortarla de raíz [...]



## d) Causas relacionadas con el período postparto

“La persona demandante se presentó a su lugar de trabajo el día 1 de septiembre de 2022, después de incapacidad por maternidad y trabajo hasta el día 16 del mismo mes, día en que se le notificó su despido”.

## e) Despidos disfrazados de supuestas reestructuraciones internas

“La persona demandante se presentó a su trabajo el día treinta de abril de veintidós, donde se le notificó que estaba despedida de su trabajo porque la sociedad había perdido la licitación en el Instituto del Seguro Social y no tenían donde instalarla”.

“Le manifesté que por motivos de haber finalizado su contrato a partir de ese momento estaba despedida de su trabajo”.

#### 4. Inicio del proceso judicial: La demanda

En 24 de los 25 casos, las mujeres contaron con defensoría pública laboral, solo en uno de ellos se mostraron parte actora abogadas particulares.

El promedio del plazo transcurrido entre el despido y la presentación de la demanda judicial fue de aproximadamente 49 días calendario, en un rango de entre 3 y 288 días corridos. En la siguiente tabla se muestran los resultados de este cálculo.

**Tabla 8. Días corridos transcurridos entre el despido y la demanda de las mujeres que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Días corridos transcurridos entre el despido y la demanda	Cantidad de trabajadoras
Dentro de los 15 días corridos, siguientes al despido.	9
Entre los 16 y 30 días corridos posteriores al despido.	8
Más de 30 días corridos posteriores al despido.	8
Total	25

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

Este plazo es relevante, porque determina si se aplicarán una serie de presunciones legales que podrían favorecer el acceso a justicia de las trabajadoras, las cuales están contenidas en el Art. 414 del C. de T. y requieren que la demanda haya sido presentada dentro de los 15 días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la motiven:

“Art. 414.- Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad [...]

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se

llevará adelante el juicio, previa resolución del juez.

En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo

ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono”.

En la mayoría de los expedientes analizados se hace una adecuada fundamentación jurídica sobre lo ilegítimo e ilegal del despido de hecho que se alega y se hace relación a la protección relativa a su estabilidad laboral, lo que implica que, durante el embarazo, descanso pre y postnatal y seis meses posteriores al mismo, este, no producen la terminación del contrato individual de trabajo. En algunas de ellas se expresa que el despido obedece a situaciones de discriminación laboral por la condición de sexo, lo cual viola normativas nacionales e internacionales.

Los artículos citados son:

**Cuadro 4. Disposiciones legales citadas en la demanda de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Disposiciones legales citadas en la demanda	
Art. 42 Cn. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.	14.94%
Art. 7 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Derecho de protección a la maternidad y a la infancia Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.	12.64%
Art. 113 C. de T. Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el período antes expresado, el cual se le denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.  La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria.	11.49%

Disposiciones legales citadas en la demanda	
El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio, lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este código a la trabajadora embarazada. (18)	
Art. 23 Número 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.	11.49%
Art. 29 Ord. 2° C. de T. Son obligaciones de los patronos: 2ª) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;	11.49%
Art. 7 Lit. d del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.  Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:  d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional...	10.34%
Art. 464 C. de T. Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 113, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la Ley, se mantuvieron vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinándose que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono.  En estos casos el incumplimiento de cualquiera de los pagos de salarios en que el patrono incurriere, dará lugar a que el trabajador pueda pedir la ejecución de la sentencia.	9.20%
Art. 133 C. de T. El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento. (8)	8.05%
Art. 38 Ord. 11 Cn. El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:	2.30%

Disposiciones legales citadas en la demanda	
11º- El patrono que despid a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley [...]	
Art 462 C. de T. Cuando fueren varios los patronos de una misma empresa o establecimiento, sólo podrá pedirse posiciones a uno de ellos; y la actitud que asume al ser citado, lo mismo que la absolución que hiciere se entenderá asumida o hecha por todos.	1.15%
Art. 10 lit. c) LEIV Modalidades de Violencia Para los efectos de la presente Ley, se consideran modalidades de la Violencia: [...] c) Violencia Laboral: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo [...]	1.15%
Art. 11 N.º 2) lit. b) Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer  1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: [...]  2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: [...] b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales [...]	1.15%
Art. 187 C. de T. Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.	1.15%
Art. 1-A C. de T. 1-a.- la interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen Los derechos humanos de las mujeres. (17)	1.15%
Art. 202 C. de T. Art. 202.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.	1.15%
Art. 56 C. de T. Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 10, 30 y 40 del Art. 53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo.	1.15%

Disposiciones legales citadas en la demanda	
En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso.	1.15%
Total	100%

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

En cuanto a las pretensiones que se hacen en los procesos, se observa que el reinstalo puede ser solicitado en dos modalidades: como pretensión o como medida cautelar.

En 11 de los procesos de mujeres que se encontraban embarazadas al momento de la demanda, no se solicitó el reinstalo. En tres de ellos se solicitó en un momento posterior a la demanda: ampliación de la demanda (1) audiencia de conciliación como medida cautelar (1) y por medio de escrito antes de la admisión de la demanda como medida cautelar (1). En 8 procesos de mujeres embarazadas, sí se solicitó el reinstalo, 3 de ellos de forma expresa como medida cautelar, en los otros 5 no se especifica la modalidad.

En 4 de los procesos de mujeres que se encontraba en el período de descanso postnatal no consta la solicitud de reinstalo en la demanda y en uno se solicita de forma inmediata.

En uno de los procesos se conoció el estado de embarazo hasta el momento de la audiencia conciliatoria, por lo que no se solicitó el reinstalo en la demanda y en otro la información es confusa.

Por otra parte, están las pretensiones de tipo económico, que se resumen en:

- a) Si la mujer estaba embarazada en el momento del despido se solicita condenar a la parte demandada a salarios no devengados por causa imputable al patrono y que la PGR sustenta en el artículo 42 de la Cn. y en los artículos 113, 29 Ord. 2°, y 464 del C. de T.

En este caso se observan dos peticiones diferentes, en cuanto al período para el cual se exige el pago:

- Desde la fecha del despido hasta que concluya el descanso post natal (se contabilizan 16 expedientes con esta pretensión).
  - Desde la fecha del despido hasta que concluya la garantía de estabilidad laboral ampliada, es decir, seis meses después de finalizado el descanso postnatal (se contabilizan 3 expedientes con esta pretensión).
- b) Si la trabajadora estaba gozando de su descanso postnatal y se le dejan de pagar cuotas destinadas al ISSS, entonces se procede a la solicitud de prestaciones por maternidad que la PGR sustenta en el artículo 309 del Código de Trabajo (se contabilizan 3 expedientes con esta pretensión).

Se observan 3 expedientes en los cuales no se registra hasta cuándo se requiere el pago de salarios no devengados por causa imputable al empleador o las prestaciones por maternidad.

Se encontraron 6 procesos en los que se reclama el pago de indemnización por despido injustificado, en uno de ellos, la razón fue que se inició el proceso sin que la defensoría pública laboral tuviera conocimiento del embarazo, ya que la trabajadora lo informó durante la audiencia conciliatoria, por lo que se reformuló el petitorio y modificó la demanda, en cuanto a que no procede la terminación del contrato de la mujer embarazada con base en el artículo 42 Cn.

Se registran otros reclamos como pagos de salarios adeudados, días de descanso (Art. 38 ord. 7° Cn, 175 del C. de T.), vacación completa; vacación proporcional (art. 187 del C. de T.); aguinaldo completo y aguinaldo proporcional (art. 202 del C. de T.); salarios caídos por el tiempo que dure el juicio.

En un expediente también se solicita el pago inmediato de la seguridad social (AFP e ISSS), pretensión que fue declarada improponible ab initio Litis, por considerar que no es competencia del juzgado de lo laboral.

En otra de las demandas se pide que “se instruya a la sociedad demandada que guarde la debida consideración a la trabajadora, absteniéndose de maltratarla de obra o de palabra, así como hacer cualquier tipo de distinción, exclusión o discriminación laboral, por razón de su condición de embarazo, mientras dure la relación laboral, ya sea de manera directa o indirecta”.

En cuanto a las pruebas presentadas junto con la demanda, se registra principalmente constancias del estado de gravidez, donde se establece también la fecha probable de parto y la certificación de partida de nacimiento, hoja de egreso hospitalario y en un caso el plan de parto, a excepción de un caso, en el cual se desconocía el estado de embarazo al momento de la demanda, otro en el que se previno al respecto, para que fuera presentada y un tercer expediente donde se presentó historia perinatal.

Esto es importante, ya que el Art. 310 del C. de T. establece que: “Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto”.

Se observa que al menos a 16 mujeres les hacen efectivo su pago a través de una cuenta bancaria, no obstante, al revisar las pruebas que

se anexan a la demanda, solamente en un caso se incorporó: “Estado de cuenta donde consta que se le pagaba salario”. En 4 expedientes más se anexan los siguientes documentos:

- Copia simple de hoja de confirmación de empleo.
- Resumen Historial Laboral del Sistema de Ahorro para Pensiones y Estado de cuenta individual de ahorro para pensiones AFP CONFÍA.
- Estado de cuenta donde consta que se le pagaba salario.
- Constancia de pago de subsidio extendida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

En 11 procesos los distintos juzgados hicieron prevenciones a las demandas presentadas, estas versaron sobre:

#### Requisitos formales:

- Aclarar el nombre de la persona demandada, ya que el que se consignó en la parte petitoria difiere con el expresado en la parte expositiva de la demanda con base en los artículos 379 numeral 5, en relación con el Art. 381, ambos del Código de Trabajo.
- Proporcionar dirección completa en la que se pueda emplazar al demandado.
- Presentar original de la certificación de la partida de nacimiento de la hija de la trabajadora.
- Señala que la demanda no cumple con el requisito del numeral 7 del Art. 379 C. de T., pues no ha sido presentada la constancia médica que menciona en la demanda, con fin de establecer el estado de embarazo.
- Es importante aclarar que este requisito está contenido en el artículo 310 C. de T.: “Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto”.
- Presentar constancia médica correspondiente



para determinar si la trabajadora se encontraba en estado de concepción cuando ocurrió el hecho de despido que manifiesta en la demanda, en vista que esta no está agregada en demanda presentada si no lo que presenta en la demanda una historia perinatal.

#### **Relación de los hechos o base fáctica:**

- Manifestar específicamente la fecha del supuesto despido de la trabajadora demandante.
- Manifestar a que persona se le atribuye los actos de discriminación que menciona, si dichos actos fueron reiterativos, si la razón de ellos fue por encontrarse en estado de gravidez la trabajadora, y si el despido fue por causa de dicha discriminación a que hace referencia, bajo pena de declarar inadmisibles la demanda de conformidad con el art. 381 de C. de T.
- Aclarar a quién demanda pues aparecen nombres distintos.
- Proporcionar la dirección de forma inequívoca de la parte demandada para ser citada, notificada y emplazada, ya que hay un aparente error en la dirección.

#### **Pretensiones o derechos reclamados:**

- Aclarar por qué razón en su petitorio pide subsidio por maternidad desde el día 28 de noviembre de 2021 si según la partida de nacimiento que se anexa, el parto fue el día 29 de noviembre de 2021.
- Aclarar si solicita los salarios no devengados por causa imputable al patrono de los seis meses posteriores al descanso posnatal, es decir “la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez” en virtud de que la parte actora menciona los artículos referidos a esta prestación.
- Manifestar el período de ampliación de garantía de maternidad, para efectos de cálculos.
- Aclarar por qué solicita el pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono

“hasta que concluya la ampliación de garantía por maternidad”, si tal pretensión tiene su origen una vez finalizado el descanso post natal, de conformidad al art. 113 del C. T.

- Formular las peticiones en términos precisos en base a 3 aspectos: I) período que reclama desde la fecha del despido hasta la fecha del nacimiento de la niña, II) período de descanso postnatal de la demandante, III) período de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la demandante.
- Aclarar la fecha desde la cual reclama los salarios no devengados por causa imputable al patrono.
- Aclarar qué pretensión reclama en la demanda de mérito en virtud que las prestaciones de indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcionales y los salarios no devengados por causa imputable al patrono, son incompatibles y excluyentes entre sí, pues tal como lo expresa en la demanda, el despido alegado no surte efecto por el estado de gravidez de la trabajadora.
- Aclarar por qué solicita el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono hasta que concluya el descanso postnatal; ya que en dicho período no incluye la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez, regulado en la reforma del artículo 113 del Código de Trabajo.

#### **Hechos de violencia, discriminación y medidas cautelares:**

- Aclarar si el reinstalo se refiere al estipulado en el art. 433 C.P.C.M., debiendo acreditar en el referido caso la apariencia de buen derecho en lo que se refiere a la relación laboral existe entre las partes, así como el peligro en la demora.
- Manifestar si existe denuncia o proceso sobre la conducta que manifiesta del empleador en su calidad de representante legal en contra de la trabajadora demandante, referida a discriminación, y en caso de existir presente la documentación respectiva para acreditar

los hechos que manifiesta en la demanda de mérito.

- Requiere dar cumplimiento a lo establecido en el art. 433 C.P.C.M. en cuanto a justificar debidamente la apariencia de buen derecho y el peligro en la demora, a efecto de examinar la procedencia de decretar la medida cautelar solicitada.
- Aclarar si ha interpuesto denuncia penal, o si se está siguiendo un procedimiento administrativo en relación con el acoso sexual y laboral al que hace referencia, en la demanda.
- Fundamentar con los presupuestos que la

motivan, la medida cautelar solicitada (Art. 381 C. de T.).

En este sentido, queda en evidencia la confluencia de los diferentes criterios judiciales en cuanto a los derechos que asisten a las trabajadoras en el período de embarazo, parto y postparto y las prestaciones que les corresponden frente a un despido de hecho.

Los principales artículos citados en las prevenciones son:

**Cuadro 5. Artículos citados en la demanda de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Disposición legal	Contenido	Reformas
379 núm. 5 C. de T.	La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener: [...] 5) Relación de los hechos; [...]	Sin reformas
381 C. de T.	Si la demanda no contuviere los requisitos enumerados y que fueren necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. Si aquella no fuere atendida en el término señalado, se declarará inadmisibile la demanda. La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo deseara el interesado. La omisión de la orden a que se refiere el inciso anterior hará incurrir al juez en una multa de veinticinco a cincuenta colones, que impondrá el tribunal superior con la sola vista de los autos. En la misma multa incurrirá el juez que al recibir una demanda verbal omitiere alguno de los mencionados requisitos en el acta que dicha demanda se asiente.	Sin reformas
433 C.P.C.M	Presupuestos Las medidas cautelares sólo podrán adoptarse cuando el solicitante justifique debidamente que son indispensables para la protección de su derecho, por existir peligro de lesión o frustración del mismo a causa de la demora del proceso; y esto en el sentido de que, sin la inmediata adopción de la medida, la sentencia que eventualmente estime la pretensión sería de imposible o muy difícil ejecución.	Sin reformas

Disposición legal	Contenido	Reformas
433 C.P.C.M	El solicitante deberá acreditar, en forma adecuada, la buena apariencia de su derecho, y para ello deberá proporcionar al juez elementos que le permitan, sin prejuzgar el fondo, considerar que la existencia del derecho, tal como lo afirma el solicitante, es más probable que su inexistencia. La acreditación de la apariencia de buen derecho y del peligro, lesión o frustración por demora deberán justificarse en la solicitud, en la forma que sea más pertinente y adecuada.	Sin reformas
113 C. de T.	art. 113.- Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el período antes expresado, el cual se le denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.  La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria. El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este código a la trabajadora embarazada. (18)	(18) D. L. No. 41, 28 de junio de 2018; D. O. No. 132, T. 420, 17 de julio de 2018.
379 núm. 7 C. de T.	La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener: 7) Peticiones en términos precisos;	Sin reformas

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

El tiempo transcurrido entre la demanda y la notificación del auto por medio del cual se realizan prevenciones va de 1 día hasta 59. En 4 procesos no se obtuvo este dato. En 14 procesos la demanda fue admitida sin requerir ninguna aclaración previa.

De los 11 procesos que tuvieron prevenciones que deben ser resueltas por la parte actora para decidir sobre su admisibilidad, se constata que, en 9 de ellos, las dudas del juzgado fueron evacuadas, en dos se desistió de la acción y en uno fue inadmitida la demanda por no haber evacuado las prevenciones.

**Tabla 9. Días entre la demanda y notificación del auto que contiene prevenciones a la demanda de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Días entre la demanda y notificación del auto que contiene prevenciones	Cantidad de expedientes
1 día	1
2 días	1
6 días	2
9 días	1
24 días	1
59 días	1
No aplica	14
Sin dato de notificación	4
Total	25

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

#### Requisitos formales:

- Aclara que el nombre se consignó mal en la parte petitoria y proporciona el nombre correcto de la parte demandada.
- Proporciona dirección completa del demandado [...]
- Manifiesta que su representada desconoce otra dirección de la sociedad, la única que conoce es la dirección proporcionada en la demanda para que puedan ser citados. Por lo que solicita con base en el Art. 181 C.P.C.M. se inicien las diligencias de ubicación de dicha sociedad para que el representante legal de la sociedad demandada pueda ser citado, notificado y emplazado.
- En cuanto a la constancia de embarazo solicitó que proporcione más tiempo ya que su representada fue a solicitarla, como no tiene trabajo y ha conseguido un trabajo a medio tiempo no fue posible traerla este día y se la

entregará el día siguiente. Consta escrito con fecha del día posterior por medio del cual presenta la constancia requerida.

#### Relación de los hechos o base fáctica:

- Subsana en los siguientes términos:  
...b) la persona a la que se le atribuye el acto de discriminación es el demandado [...] por un solo acto el despido, la demandante aparte de ser mujer trabajadora es madre y ante esto debe cumplir con responsabilidades inherentes de tal rol, motivos por los que la Constitución de la República, el C. de T. y diferentes convenios internacionales, la protegen cuando se encuentre en estado de gravidez o de embarazo. No todos los empleadores cumplen con los derechos de todas las mujeres trabajadoras deben gozar por lo que no les gusta contratar mujeres, la demandante aparte de encontrarse en estado de gravidez tiene a su hijo de 10 años que padece asma, por lo que tiene que estar pendiente tanto el niño como de sus consultas médicas y esto fue lo que el patrono llamo como irresponsabilidad de parte de la trabajadora demandante pues el día de su despido, ella se encontraba en la Unidad de Salud, con su hijo que había desencadenado una crisis asmática, por lo que solicitó permiso al empleador para faltar a sus labores, el permiso le fue denegado a pesar de que ella no tenía costumbre de solicitarlos, y pasando por alto que el C. de T. garantiza que el patrono tiene la obligación de otorgar permisos por enfermedad grave de sus descendientes. Art. 29. Numeral 5, letra b, del C. de T.  
c) de manera que a la fecha del despido la demandante se encontraba en estado de gravidez y es por ello que el mismo no surte efectos legales de determinación del contrato, violentando así su derecho de conservación del empleo, fuero de protección de la mujer embarazada contemplada en el Art. 42 de la constitución y 113 de C. de T., y normas internacionales como Art. 7 de la declaración Americana de los deberes del hombre y Art. 7 literal d del protocolo adicional a la convención Americana sobre los Derechos Humanos en

materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

d) el despido de la demandante no surtía efectos legales por lo que solicitó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de la Inspección de trabajo una Inspección Especial, llevándose a cabo el día 28 de marzo del presente año, que el demandado alega que no la reincorporará a sus labores. Presenta copia simple del acta de inspección para que seas agregada.

#### **Pretensiones o reclamos realizados:**

- Aclara que reclama salarios no devengados por causa imputable al patrono desde el despido hasta que concluya el descanso postnatal; salarios adeudados (estableciendo el período) y salarios no devengados de los seis meses posteriores al descanso post natal.
- Aclara que su solicitud es que en caso que la sociedad se niegue al reinstalo, que sea el empleador demandando condenado al pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono desde el día del despido hasta que concluya la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.
- Evacua la prevención aclarando que por error se consignó esa fecha, siendo lo correcto el 29 de noviembre de 2021.
- Evacua la prevención solicitando se incorpore la constancia médica relacionada y adjunta la nota en donde consta que la trabajadora tiene 19 semanas de embarazo.

#### **Hechos de violencia, discriminación y medidas cautelares:**

- Acredita la apariencia de buen derecho en las relaciones laborales entre las partes, así como el peligro en la demora con el histórico de cotizaciones del ISSS. Solicita las medidas legales para evitar que las afectaciones a derechos constitucionales continúen y que se ocasione un daño irreparable para la trabajadora y el no nacido.
- Aclara que no existe denuncia interpuesta

contra el empleador. Solicita certificar y remitir el caso a las instancias judiciales competentes, como lo es el Juzgado Especializado de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las mujeres.

#### **Los desistimientos fueron presentados en los siguientes términos:**

- a) Evacua la prevención expresando que por error solicitó salarios no devengados por causa imputable al empleador hasta que concluya la ampliación de garantía de estabilidad, siendo lo correcto hasta que concluya el descanso post natal. Agrega que en relación a si existe una denuncia de acoso sexual y laboral en el área penal, expresa la trabajadora que no.

Agrega que desiste de todas las acciones incoadas en la demanda y por ende del proceso, porque según lo manifestado por su representada llegó a un arreglo extrajudicial con la sociedad demanda, y lo hace con base en lo dispuesto en los arts. 602 y 603 ambos del C. de T. y el 130 CPCM.

- b) Informa que, según lo manifestado por su representada, llegó a un arreglo extrajudicial con el empleador. Relaciona artículos 602, 603 C.T. y 130 CPCM

Desiste de las acciones incoadas en la demanda y por ende del proceso. En expediente de la PGR consta que se solicitó el desistimiento por haber conciliado en Ministerio de Trabajo, consistiendo en un arreglo mixto, por una parte, de tipo económico por la cantidad de \$182.50 y por otra, el reinstalo. Consta que el juzgado tuvo por desistida la acción intentada por la trabajadora en contra del demandado, agregando que "quedan las cosas de una y otra parte en el mismo estado en que se encontraban antes de interponer la demanda por haber llegado las partes a un arreglo extrajudicial"

y ordena el archivo del proceso.

En el caso de la inadmisibilidad de la demanda, se constata que el juzgado resolvió que: “en vista que la parte actora no evacuó las prevenciones de conformidad con el Art. 379 y 381 del CT, se declara inadmisibile la demanda”.

Es importante resaltar que, en 3 expedientes estudiados, se registran prevenciones por segunda vez, sobre los siguientes puntos, todos relacionados con las pretensiones:

- a) Aclarar el motivo por el cual solicita el pago de indemnización por despido injusto de su representada, ya que la documentación presentada se constata que se encuentra embarazada por lo que no procede el despido y en consecuencia no le es aplicable dicho reclamo.
  - b) Aclarar por qué solicita el pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono “hasta que concluya la ampliación de garantía por maternidad”, si tal pretensión tiene su origen una vez finalizado el descanso post natal de conformidad al art. 113 de C. de T.
  - c) Aclarar el motivo por el cual solicita el reinstalo de su representada en virtud de manifestar que la misma era víctima de comentarios hostiles, menosprecio a su condición de embarazada, malos tratos de palabra, etc., a fin de esclarecer que con dicha medida no se produciría una revictimización de la solicitante de conformidad al art. 8 i) LEIV.
  - d) Aclarar sus pretensiones porque incluye el día ocho de abril en dos pretensiones.
  - e) Por qué solicita el pago de los salarios de los seis meses posteriores al descanso, si no es el momento procesal oportuno para hacerlo.
  - f) Se previene a la representante legal que en plazo de tres días de cumplimiento al romano segundo y tercero del auto de fs.7:
    - II) Período de descanso postnatal de la trabajadora demandante.
    - III) Período de la ampliación de la garantía de estabilidad de la mujer en estado de gravidez.
- Las prevenciones por segunda vez fueron evacuadas de la siguiente forma:
- a) Solicita dejar sin efecto lo relativo a la solicitud de indemnización por despido injusto, al no proceder por el estado de gravidez.
  - b) Al advertir que con el reinstalo puede ser revictimizada la trabajadora, reitera petición del reconocimiento o pago de los salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono desde la fecha de la ejecución del despido hasta su descanso post natal.
  - c) Aclara el período al que corresponde la solicitud de salarios no devengados por causa imputable al patrono, es decir, desde la fecha del despido hasta que concluye el descanso postnatal.
  - d) Aclara el período respecto al cual solicita los salarios adeudados (1 de septiembre hasta el 7 de octubre).
  - e) Aclara que no solicita los salarios no devengados de los seis meses posteriores al descanso post natal.
  - f) Aclara que el descanso post natal de la demandante iniciaba el cinco de junio de 2022 y finalizaba el día veinticinco de septiembre del mismo año, agregando que se cumple así los ciento doce días que establece la ley es decir 16 semanas y cita el art.113 CT.
  - g) Aclara que el período correspondiente a la garantía de la estabilidad laboral iniciaba el veintiséis de septiembre de 2022 y por error no se estableció en la parte petitoria de la demanda inicial, por lo cual amplía la demanda en el sentido que se tenga por



agregada a la parte petitoria antes mencionada la garantía de estabilidad laboral a la cual se refiere el art. 113 del C. de T. Argumenta que su representada concluyó su descanso postnatal el día veinticinco de septiembre de 2022, pero siendo que ese día era domingo y por lo tanto un día inhábil, se presentó a sus labores el día lunes veintiséis de septiembre de dos mil veintidós, a las once de la mañana, fecha y hora en la cual la analista de recursos humanos, quien tiene facultades para contratar, despedir, dirigir y administrar trabajadores, le manifestó que a partir de ese momento estaba despedida de su trabajo. Agrega que el despido del cual fue objeto su representada no produce los efectos legales, por encontrarse protegida por la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez. Más adelante consta que el juzgado tuvo por ampliada la demanda.

En uno de los procesos analizados, se previno en una tercera oportunidad, a la representante legal, requiriéndole que manifestara la disposición legal por la cual solicitó la medida cautelar de reinstalo, la cual fue evacuada expresando que la solicitud de la medida cautelar de reinstalo la hizo con base en el art. 433 C.P.C.M, haciendo las siguientes consideraciones:

“Que la disposición legal por medio de la cual solicito la medida cautelar de reinstalo es el articulo 433 CPCM, pues en el presente caso existe apariencia de buen derecho en virtud de la invocación hecha EN EL ESCRITO DE FECHA DOCE DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDOS, respecto al pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono, desde el día VEINTISEIS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDOS HASTA QUE CONCLUYA SU AMPLIACION DE LA GARANTIA DE ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER en estado de gravidez, QUE ENCONTRAMOS EN LA Reforma del artículo 113 C.T. Ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez, en virtud de manifestar la

trabajadora, que fue despedida el día veintiséis de septiembre de dos mil veintidós, y que dicho hecho no produce efectos legales de dar por terminado el contrato de trabajo, por encontrarse mi representada dentro de la estabilidad laboral de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer embarazada, tal como lo establece la reforma del citado artículo de trabajo y que establece que: “Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirá la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo, pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el periodo antes expresado, el cual se le denominara ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez. La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria. El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos vigentes del sector comercio y servicio, lo anterior sin perjuicio de los derechos reconocidos en este Código a la trabajadora embarazada, por lo que pruebo la APARIENCIA DE BUEN DERECHO ratificando la certificación de la partida de nacimiento [datos del documento], QUE SE ADJUNTÓ EN LA DEMANDA DE MERITO.

En lo concerniente al peligro de la demora, se puede dilucidar, un efectivo peligro, ya que de no otorgarse una medida precautoria podría materialmente consumarse la afectación alegada en la esfera jurídica del demandante, tomando en cuenta la estabilidad laboral en el que se encuentra por estar dentro de su periodo de ampliación de la garantía de estabilidad laboral

de la mujer en estado de gravidez, REFORMA DEL ARTICULO 113 CT, CUYA VIGENCIA ES DE SEIS MESES DESPUES DEL DESCANSO POSNATAL, en el cual no surte efectos el despido.

Por otro lado, siendo que las medidas cautelares reúnen las características siguientes: 1) Instrumentalidad, en tanto que no constituyen un fin en sí mismas, sino que se encuentran vinculadas al fin principal en virtud del cual se desarrolla el proceso, 2) Provisionalidad, ya que su función concluye en cuanto se ha alcanzado el fin por el que fueron dictadas. 3) Celeridad, no requieren de mayor trámite y sus términos procesales son cortos, ello en vista de que no existe una certeza, sino una probabilidad sobre la existencia del derecho en discusión dentro de la causa principal y están diseñadas para asegurar una solución que sea eficaz, 4) Flexibilidad, las medidas cautelares no son decisiones pétreas: en general son modificables ya sea sustituyéndolas por otra o suprimiéndolas en caso de desaparecer las circunstancias que dieron lugar a que se tomara la medida, y en base a la Reforma del artículo 113 C.T. que establece la ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez, el trabajo como una función social, no es considerado un artículo de comercio, en razón de ello el decreto N°41 de la Asamblea Legislativa, publicado en el Diario Oficial número 132 tomo n°420 de fecha 17 de julio del 2018, se aprobó una reforma a este artículo estableciendo: “Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirá la terminación del contrato de la mujer trabajadora excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo pero aún en este caso sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el periodo antes expresado, el cual se le denominara ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez, la mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal, deberá cumplir con sus deberes y obligaciones

laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria, por tanto, esta defensoría considera que se verifican los presupuestos habilitantes para solicitar a su honorable tribunal decretar una medida precautoria, de REINSTALO, con fundamento en las disposiciones legales ya mencionadas...”

De los expedientes revisados solamente en uno fue inadmitida la demanda y en dos de ellos la parte actora desistió de las acciones por haber llegado a un acuerdo extrajudicial.

El auto por medio del cual se admite la demanda incluye:

- a) Admisión de la demanda con base en el 378 C. de T.
- b) Se otorga intervención legal a la defensoría pública laboral o a la abogada o abogado que represente a la trabajadora.
- c) Señalamiento de la fecha y hora para la celebración de la audiencia conciliatoria.
- d) Emplazamiento a la parte demandada para contestar la demanda conforme a los artículos 385 del Código de Trabajo, 20 y 81 del C.P.C.M.
- e) Se requiere que la parte demandada que pruebe su existencia y legitime personería en la audiencia, es decir, que acredite la calidad en la que ha de comparecer, de acuerdo a los artículos 20, 61, 162 del C.P.C.M. y el 602 del Código de Trabajo.
- f) En los juzgados cuya jurisdicción no es exclusivamente laboral, hacen un análisis de competencia:
  - Se declara competente para conocer del caso en virtud de tener jurisdicción en materia de trabajo y también posee competencia en razón

de territorio de conformidad a los artículos 369, 371, 379 C. de T. Resuelve con base en el art. 382 C. de T.

- Hace examen de competencia en razón al territorio, objetiva y funcional, y de conformidad a los artículos 369, 371, 373, 422 C. de T. y 146 Ley Orgánica Judicial se pronuncia en el sentido que es competente para conocer la demanda de acuerdo al 371 del C. de T.
- g) Advertencia que el día y hora señalada para la audiencia debe asistir la trabajadora para garantizar que, en caso de que la parte demandada proponga un arreglo, sea ella quien personalmente rechace o acepte la propuesta (2 expedientes).
- h) En el caso de la parte demandada, se previene que debe comparecer a la audiencia conciliatoria, pero en caso de no poder asistir que lo haga por medio de un apoderado judicial, citando el art. 67 C.P.C.M., advirtiendo que en caso contrario se aplicara en lo establecido en el Art. 414 del C. de T.
- i) Hace mención que se deja hasta esa fecha por la saturación de audiencias programadas en esa sede judicial (3 expedientes).

En dos de los procesos, se resuelve sobre las medidas cautelares, haciendo las siguientes consideraciones:

#### Caso 1:

Advierte que en vista que el Código de Trabajo no regula la figura procesal de las medidas cautelares, aplicará supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, de conformidad con los artículos 20 y 431 y siguientes de dicho código, en relación con el Art. 602 del C. de T. Aclara que el reinstalo no se encuentra regulado en el 436 del C.P.C.M., por lo que se enmarca en lo regulado en el 437 C.P.C.M.

Considera que se deben establecer los

presupuestos procesales para la adopción de una medida cautelar, los cuales son:

- Probable existencia de un derecho amenazado -fumus boni iuris-
- Daño que ocasionaría el desarrollo temporal del proceso -periculum in mora-

Reitera que el fin principal de las medidas cautelares son los procesos, es garantizar el cumplimiento efectivo de la sentencia definitiva. Considera que, en el caso que le ocupa, a partir de lo narrado por la parte actora, se establece la existencia de los presupuestos procesales siguientes:

- a) **Apariencia de buen derecho** en vista que se ve reflejada presunta vulneración en los derechos fundamentales de la trabajadora, por lo que procede la suspensión del acto reclamado, lo que en este caso sería la suspensión del despido realizado por la demandada, y estando dicha trabajadora comprendida dentro de lo regulo en el artículo 113 y en lo reformado del mismo, existiendo una clara violación a dicha disposición: vulneración de los derechos al trabajo, estabilidad laboral estado de gravedad de la demandante, y salud de la trabajadora y del hijo no nacido, en vista que la señora [nombre] está embarazada, según la constancia médica presentada.
- b) **Peligro en la demora**, en caso de no suspenderse el acto reclamado, se podría producir un una afectación en el ámbito económico y causar un daño irreparable en la salud de la trabajadora y del hijo no nacido, por lo que el Estado está obligado en asegura el goce de los derechos, de conformidad a lo regulado en el artículo 1 inciso tercero de la Constitución de la República, y la declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano ratificada por el Estado de El Salvador en su artículo 7, y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

## Artículo 2 ordinal 1.

Una vez hechas estas consideraciones ordena a la sociedad la reincorporación inmediata de la trabajadora en su lugar de trabajo o en otro de igual categoría y clase y señala hora y fecha para que se haga efectivo.

Aclara que la medida es de carácter temporal.

Agrega que en el caso se aplica supletoriamente una institución regulada en el C.P.C.M., por lo que dicha aplicación se efectúa *mutatis mutandis* – cambiando lo que se deba cambiar – aclara que el 446 C.P.C.M. establece como regla general presentar caución suficiente, sin embargo, hay una excepción a la regla en el artículo 448 y relaciona también el 601 C.T. por lo que considera que no es aplicable la caución.

Finalmente ordena librar oficio a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPS para que verifique el cumplimiento y seguimiento de la medida cautelar.

**Caso 2:**

Hace consideraciones sobre si se cumplen los presupuestos básicos:

- a) Probable existencia de un derecho amenazado – *fumus boni iuris*
- b) Daño que ocasionaría el desarrollo temporal del proceso – *periculum in mora*.

Considera que lo primero, es decir la apariencia de buen derecho, se establece por la invocación de una presunta transgresión de derechos de la actora, y la exposición de circunstancias fácticas y jurídicas en las que se hace descansar dicha vulneración, ya que se encuentra en estado de gravidez, de conformidad con el 113 C. de T.

En cuanto al peligro en la demora, se analiza el

riesgo de que el desplazamiento temporal del proceso suponga un obstáculo real para la materialización efectiva de las consecuencias derivadas de una eventual sentencia, impidiendo de esta forma la plena actuación de la actividad jurisdiccional, por lo que también se advierte su concurrencia en el caso concreto.

Además, advierte que sobre el *fumus boni iuris*, deben analizarse dos valoraciones distintas:

- a) En sentido positivo: existencia de un derecho que pudiese resultar amenazado o vulnerado
- b) En sentido negativo: se deben prever los daños que la medida cautelar pueda ocasionar a los intereses generales y a otros derechos fundamentales a terceros.

Concluye que en el caso particular *sui generis* que le ocupa, debe analizarse el daño que la medida cautelar podría ocasionar a la propia actora, ya que el reinstalo podría afectar la salud emocional de la trabajadora.

Cita el Art. 1-A C. de T. y explica que en el caso que conoce, la trabajadora demandante ha manifestado que han existido supuestas conductas de violencia laboral psicológica y emocional, por tanto, acceder el reinstalo podría implicar revictimizar a la actora en los términos expuestos en el art. 8 literal i) de la LEIV, por lo que resuelve denegar la medida de reinstalo solicitado por la parte actora.

**Caso 3:**

Resuelve las medidas cautelares solicitadas por la parte demandante, ordenando:

- a) Reinstalo de la trabajadora estableciendo la fecha para ello.
- b) Pagar las prestaciones correspondientes a seguridad social (ISSS y AFP).

Los principales artículos citados en las prevenciones son:

**Cuadro 6. Artículos citados en las prevenciones de la demanda y notificación del auto que contiene prevenciones a la demanda de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Disposición legal	Contenido	Reformas
Art. 378 C. de T.	La demanda en la que el total de lo reclamado excediere de tres salarios mínimos mensuales del sector comercio y servicios o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en proceso común. (26)	26) D. L. no. 658, 8 de febrero de 2023; D. O. No. 50, T. 438, 13 de marzo de 2023.
385 inc. final C. de T.	La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente.	Sin reformas
20 C.P.C.M.	Aplicación supletoria del Código En defecto de disposición específica en las leyes que regulan procesos distintos del civil y mercantil, las normas de este código se aplicarán supletoriamente.	Sin reformas
81 C.P.C.M.	Intervención procesal del coadyuvante Mientras un proceso se encuentre pendiente, podrá ser admitido como coadyuvante del demandante o del demandado quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del proceso y siempre que dicho interés guarde relación de subordinación o dependencia con el objeto principal en litigio. Si la solicitud de intervención no se hubiera denegado de plano, el juez dará audiencia de ella a todas las partes personadas, por tres días, sin suspender el curso del proceso, para que puedan manifestar lo que a su derecho convenga; y el juez decidirá seguidamente. La resolución que admita la intervención no es susceptible de recurso; la que la deniegue puede recurrirse en apelación, que será admitida en un solo efecto.	Sin reformas
61 C.P.C.M.	Capacidad procesal de las personas jurídicas Tendrán capacidad procesal todas las personas jurídicas constituidas con los requisitos y condiciones legalmente establecidos para obtener personalidad jurídica. Las personas jurídicas comparecerán y actuarán en el proceso por medio de quien ostente su representación conforme a la ley.	Sin reformas

Disposición legal	Contenido	Reformas
162 C.P.C.M.	Copias de escritos e instrumentos Todo escrito o documento que se presente deberá acompañarse de tantas copias legibles como sujetos hayan de ser notificados, más una. El tribunal remitirá de inmediato a las demás partes personadas una copia íntegra. Para tal finalidad, el juzgador podrá valerse de cualquier medio que preste garantía suficiente o deje constancia por escrito.	Sin reformas
602 C. de T.	En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene.	Sin reformas
369 C. de T.	Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en Leyes, Decretos, Contratos y Reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo, conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales Leyes y normas dieran lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.	Sin reformas
371 C. de T.	El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será: a) El del domicilio del demandado; y, b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa. Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador.	Sin reformas
379 C. de T.	La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener: 1) Designación del juez ante quien se interpone; 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones; 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible; 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;	Sin reformas



Disposición legal	Contenido	Reformas
	<p>5) Relación de los hechos;</p> <p>6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.</p> <p>7) Peticiones en términos precisos;</p> <p>8) Lugar y fecha; y,</p> <p>9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.</p>	
382 C. de T.	Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.	Sin reformas
373 C. de T.	<p>La jurisdicción de trabajo es improrrogable excepto en el caso del inciso sexto del art. 422.</p> <p>La competencia territorial solo podrá prorrogarse cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; pero aun en este caso, en los procesos abreviados y en los conflictos colectivos de carácter Jurídico no podrá prorrogarse. (26)</p>	(26) D. L. no. 658, 8 de febrero de 2023; D. O. No. 50, T. 438, 13 de marzo de 2023.
422 C. de T.	<p>Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la Ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.</p> <p>El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.</p> <p>Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren. En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.</p>	Sin reformas

Disposición legal	Contenido	Reformas
	<p>La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.</p> <p>En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.</p> <p>La acumulación a que se refiere el inciso anterior, no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra.</p>	
67 C.P.C.M.	<p>Postulación preceptiva por medio de representante</p> <p>En los procesos civiles y mercantiles será preceptiva la comparecencia por medio de procurador, nombramiento que habrá de recaer en un abogado de la República, sin cuyo concurso no se le dará trámite al proceso.</p> <p>No pueden ejercer la procuración:</p> <p>1º Los pastores o sacerdotes de cualquier culto;</p> <p>2º Los militares en servicio activo;</p> <p>3º Los funcionarios y empleados públicos, que laboren a tiempo completo, excepto cuando procuren por la entidad a que pertenezcan o ejerzan la docencia en la Universidad de El Salvador;</p> <p>4º Los presidentes y demás representantes, inclusive los asesores jurídicos de las instituciones de crédito, financieras y organizaciones auxiliares, salvo en asuntos propios de dichas instituciones; y</p> <p>5º Los abogados que en leyes especiales se les prohíba la procuración.</p>	Sin reformas
414 C. de T.	<p>Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez, apreciará prudencialmente.</p>	Sin reformas

Disposición legal	Contenido	Reformas
	<p>En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.</p> <p>En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez.</p> <p>En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.</p> <p>Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.</p> <p>Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono.</p>	
20 C. de T.	Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.	Sin reformas
431 C.P.C.M.	<p>Universalidad de la aplicación</p> <p>En cualquier proceso civil o mercantil el demandante podrá solicitar la adopción de las medidas cautelares que considere necesarias y apropiadas para asegurar la efectividad y el cumplimiento de la eventual sentencia estimatoria.</p>	Sin reformas
436 C.P.C.M.	<p>Catálogo de medidas cautelares</p> <p>Podrá solicitarse la adopción de las siguientes medidas cautelares:</p> <p>1ª. El embargo preventivo de bienes;</p> <p>2ª. La intervención o la administración judiciales de bienes productivos;</p> <p>3ª. El secuestro de cosa mueble;</p> <p>4ª. La formación de inventarios de bienes, en las condiciones</p>	Sin reformas

Disposición legal	Contenido	Reformas
436 C.P.C.M.	que el tribunal disponga; 5ª. La anotación preventiva de la demanda, y otras anotaciones registrales; 6ª. La orden judicial para cesar provisionalmente en una actividad, para abstenerse temporalmente de alguna conducta o para no interrumpir o cesar, también de manera temporal, una prestación; 7ª. La intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda en la demanda; 8ª. El depósito temporal de ejemplares de las obras u objetos que se reputen producidos con infracción de las normas sobre propiedad intelectual e industrial, así como el depósito del material empleado para su producción y la consignación o depósito de las cantidades que se reclamen en concepto de remuneración de la propiedad intelectual;	Sin reformas
437 C.P.C.M.	Otras medidas cautelares Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, podrá solicitarse la adopción de otras medidas que se estimen necesarias para asegurar la efectividad de la protección jurisdiccional que pudiere otorgarse en la sentencia estimatoria, así como la de aquellas que estén expresamente previstas por las leyes para la salvaguarda de ciertos derechos.	Sin reformas
446 C.P.C.M.	Prestación de caución Como regla general, el solicitante de la medida cautelar deberá prestar caución suficiente para garantizar el resarcimiento de los daños y perjuicios que pudieran causar al patrimonio del demandado su adopción y cumplimiento. La prestación de caución será siempre previa a cualquier acto de cumplimiento de la medida cautelar acordada.	Sin reformas
448 C.P.C.M.	El juez podrá eximir de la prestación de caución al solicitante si su capacidad económica y potencial patrimonial es sensiblemente inferior al de la parte contraria, en especial en aquellos casos en que la pretensión planteada implique, junto a la defensa de un interés particular, la defensa de intereses generales, colectivos o difusos, como los de los consumidores o los de la protección del medio ambiente. La decisión judicial a que se refiere el inciso anterior será tomada con especial motivación y previa ponderación razonada de los intereses en juego.	Sin reformas
1 - A.C. de T.	1-a.- la interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación	(17) D. L. No. 900, 30 de enero de 2018; D. O. No. 40, T. 418, 27 de febrero de 2018.

Disposición legal	Contenido	Reformas
	aplicable, que protegen Los derechos humanos de las mujeres. (17)	
8 LEIV i)	Revictimizar: Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente Ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.	Sin reformas

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

Entre la admisión de la demanda y la celebración de la audiencia de conciliación, entre otras, se observa la siguiente actividad procesal:

**a) Ejemplo 1:**

Se advirtió que se admitió la demanda y se ordenó citar a conciliación a la parte demandada, no obstante, este acto procesal no fue notificado a la parte actora, "en virtud de que la ordenanza adscrita archivó erróneamente la presente causa". Ordena nuevamente la notificación a ambas partes.

**b) Ejemplo 2:**

En dos procesos, se desiste de la acción:

- La Defensora Pública Laboral desiste de la demanda contra la sociedad por haber llegado a un acuerdo extrajudicial con la demandante el cual consiste en el reinstalo de la trabajadora.
- El juzgado da por recibido el escrito y por desistidas las acciones incoadas en su demanda, por los motivos expuestos en el escrito presentado y en consecuencia del arreglo deja sin efecto el señalamiento de fecha y hora para la audiencia conciliatoria.
- La trabajadora ha llegado a un arreglo extrajudicial con la demandada, por \$617.00, por lo que con Instrucciones precisas de ella la defensoría pública laboral desiste de las acciones intentadas en contra de la demandada.

Se agrega un acta en la que consta que la trabajadora recibió a su entera satisfacción la cantidad de \$670.43, en concepto de: cuota única de arreglo extrajudicial y solicita que se desista de las acciones.

Posteriormente el juzgado tiene por desistida la acción intentada por la trabajadora en contra de la sociedad, reclamándole prestaciones laborales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 603 del Código de Trabajo y en consecuencia de dicho desistimiento deja sin efecto la audiencia conciliatoria y ordena el archivo del proceso.

**c) Ejemplo 3:**

En uno de los expedientes en que se ordenó el reinstalo de la trabajadora como medida cautelar, se realizó Inspección Especial por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha 28 de octubre de 2022, con el fin de acompañar a la trabajadora al reinstalo de sus labores, dando cumplimiento a lo ordenado por el juzgado.

**d) Ejemplo 4:**

Se presenta escrito solicitando ampliar la demandan en el sentido se agregue la pretensión del Reinstalo según el Art. 18 Cn y 383 C. de T.

El Juzgado previene a la parte actora en el

sentido que aclare si se pide el reinstalo como medida cautelar de conformidad con el art. 432 C.P.C.M. y de ser así que se cumpla con los requisitos del 433 C.P.C.M.

La defensoría pública laboral aclara que solicita ampliar la demanda con el reinstalo, no como medida cautelar sino como pretensión principal en virtud de ser despido de hecho y del derecho a estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.

El juzgado resuelve admitir la ampliación de la demanda.

#### e) Ejemplo 5:

Se realizan notificaciones por medio de comisión procesal.

#### Caso 1:

En uno de los casos consta que no se verificó la diligencia ordenada, ya que no se encontró el lote con el número establecido, por lo que se deja sin efecto el señalamiento para la audiencia conciliatoria y se previene a la parte actora para que manifieste una dirección exacta y actual, a fin de notificar, citar y emplazar a la sociedad demandada.

La defensoría pública laboral subsana con lo expresado por la trabajadora, proporcionando nueva dirección.

El juzgado tiene por evacuada la prevención, ordena citar a la parte actora y la sociedad por medio de su representante legal para intentar la conciliación y comisiona al Juez de la jurisdicción correspondiente a efecto que, con las formalidades establecidas en el Art. 386 del C. de T. notifique, cite y emplaz a la sociedad por medio de su representante legal.

Consta que la comisión procesal fue diligenciada.

#### Caso 2:

Consta como parte de las diligencias el oficio por

medio del cual se solicita la comisión procesal, el auto por medio del cual el juzgado de paz de la jurisdicción correspondiente da por recibido el oficio junto con la comisión procesal, ordena cumplir con lo solicitado y diligenciado devolverlo a su lugar de origen y para tal efecto librar oficio correspondiente. Finalmente consta la notificación, cita y emplazamiento de la demandada. El Juzgado de lo Laboral agrega la Comisión Procesal, debidamente diligenciada.

#### f) Ejemplo 6:

De la parte actora se muestran parte nuevos abogados y abogadas, solicitando que se les tenga por parte en el carácter en que comparecen y que se le permita la intervención legal (4 expedientes) o actualizando la personería con que actúa y presentando nueva credencial única extendida por el Procurador General de la República. El juzgado resuelve de manera afirmativa a dicha solicitud. En uno de los expedientes, hasta este momento procesal, es decir, antes de celebrar la audiencia conciliatoria, se muestra parte un tercer abogado.

#### g) Ejemplo 7:

En uno de los expedientes se informa del nacimiento de la hija de la trabajadora, ocurrido, para efectos del cálculo de las prestaciones por haber sido anticipado a la fecha probable de parto y agrega la certificación de la partida de nacimiento de la niña.

## 5. Fase conciliatoria

Hasta esta etapa, se tienen contabilizados 4 expedientes cuyas acciones fueron desistidas y uno cuya demanda fue inadmitida.

En los 20 procesos restantes de estudio, se observan las siguientes situaciones:

- a) **Se celebró la audiencia conciliatoria y se logró acuerdo total o parcial entre las partes (9 expedientes).**



Comparecen la parte actora y la empleadora, esta última manifiesta que no son ciertos los hechos, pero con el ánimo de conciliar ofrece a la trabajadora demandante la cantidad de \$1,359, por medio de 10 cuotas mensuales, todas por la cantidad de \$135.90, canceladas en efectivo a la trabajadora en la secretaría de actuaciones del juzgado. Esta propuesta fue aceptada por la trabajadora, por lo que el defensor público laboral solicita que se tenga por conciliado el juicio y una vez cumplido lo pactado se archiven las diligencias. La jueza hace saber a ambas partes de la fuerza ejecutiva del acta.

Comparecen el defensor público laboral y el apoderado general judicial de la sociedad demandada. Este último ofrece el reinstalo en las mismas condiciones a partir del día siguiente a la audiencia: horario de siete de la mañana a cinco y treinta de la tarde y deberá hacer limpieza en la mañana y una vez terminada tendrá media hora para tomar su desayuno y media vez terminado el mismo deberá seguir sus labores hasta las doce del mediodía, tendrá hora y media para tomar su almuerzo y posteriormente reiniciará sus labores, tendrá quince minutos para tomar su break y seguirá laborando hasta las cinco y treinta de la tarde, y el día sábado laborará de ocho a doce del mediodía, descansando el día domingo.

La trabajadora acepta el reinstalo, con un cambio en el horario de inicio que antes era de las 6:30 y pasa a ser a las 7:00 a.m.

La parte actora solicita el pago de salarios adeudados del período comprendido del día catorce de julio al diez de agosto del 2022.

La parte actora solicita que se libere oficio por parte del Tribunal a la Dirección General de Inspección del MTPS, a efecto que se nombre un inspector con el propósito que se verifique el reinstalo ofrecido y que se le pague los salarios que se le adeudan hasta la fecha.

La parte demandada expresa que no está

dispuesto a pagar dichos salarios porque lo que hubo para su representada fue una terminación de contrato.

El Defensor público solicita que se continúe el proceso por el reclamo de los salarios adeudados y que se le continúe el pago del ISSS y de AFP, y que se continúe el proceso por el pago de las prestaciones últimamente dichas.

Se tuvo por conciliado el proceso respecto de los salarios no devengados por causa imputable al patrono desde el once de agosto de 2022 hasta que concluya el descanso post natal y continuar la tramitación del proceso, por los salarios no devengados por causa imputable al patrono desde el 14 de julio al 10 de agosto del 2022.

Se ordenó librar oficio a la Dirección General de Inspección de Trabajo para que se nombre a un delegado de dicha institución a efecto de verificar el reinstalo.

Autorizar a la trabajadora demandante para que retire el oficio.

Comparecieron la defensoría pública laboral y la apoderada de la sociedad. Esta última propone el reinstalo y aclara que ya ha depositado los salarios adeudados, y que depositará los correspondientes salarios hasta la finalización del descanso post natal. Afirma que inscribieron a la trabajadora en el ISSS.

La defensoría pública laboral solicita tiempo para verificar la información y hablar con la trabajadora para consultarle si acepta la propuesta, luego de 20 minutos se retoma la audiencia y la defensoría afirma que la trabajadora está de acuerdo y que confirma que le han pagado ya un dinero.

El Juez ordena a la parte demandada informar al juzgado con comprobantes, antes de que transcurra un mes, cuáles salarios ha pagado y pide que al finalizar el descanso post natal se informe al

juzgado si se ha pagado todo lo correspondiente y si se ha reinstalado a la empleada.

Comparecieron la defensoría pública laboral, la trabajadora y la apoderada judicial de la sociedad. La Sociedad ofrece \$723.34 a la trabajadora en concepto de indemnización, a pagar en una sola cuota, el 14 de octubre, por una transacción bancaria a la cuenta de la PGR del BFA.

Se observa que no ofrece el reinstalo, ni el pago del complemento de los salarios mínimos.

La trabajadora demandante está de acuerdo con el arreglo conciliatorio. La defensoría pública laboral no está de acuerdo, pero expresa que respeta la voluntad de la trabajadora.

Se tuvo por intentada y lograda la conciliación, se advierte que el incumplimiento de la cuota acordada lo volverá exigible por cumplimiento forzoso.

Se advierte a la Sociedad que deberán informar el abono al juzgado.

Comparecieron la defensoría pública laboral, la trabajadora y el empleador. Este último ofrece \$400.00 en efectivo en ese momento.

La trabajadora manifiesta que se encuentra en estado de embarazo. (12 semanas). El defensor público laboral afirma que en ese acto le ha informado del embarazo la trabajadora y le ha presentado constancia médica. Por lo que reformula su petitorio y modifica la demanda, en cuanto a que no procede la terminación del contrato de la mujer embarazada (Art. 42 Cn.). Solicita el reinstalo, el pago de salarios que ha dejado de percibir desde el despido hasta la fecha que son \$612.00.

Las partes acuerdan el reinstalo, el pago reclamado lo realizará simultaneo con el salario, es decir, pago doble hasta cubrir la cantidad adeudada, en un período de 8 semanas.

Homologan el acuerdo.

Comparecieron el defensor público laboral, la trabajadora y el Apoderado Judicial del Concejo Directivo Escolar de la Escuela demandada. Este último expresó haber llegado a un acuerdo con el Concejo Directivo Escolar, y no habiendo existido despido alguno, le ofrece el reinstalo, cancelando los salarios dejados de percibir por la cantidad de \$500.00, los cuales se cancelarían por cuotas de \$150.00 mensuales hasta completar el pago completo. En caso de no aceptar el reinstalo se ofrece la indemnización de \$1,000.00 pagaderos en cuotas de \$150.00 el quince de cada mes, comenzando el 15 de mayo del corriente año.

El defensor público laboral considera que se trata de una propuesta seria y considera bien el ofrecimiento.

La trabajadora no acepta el reinstalo ofrecido, acepta la indemnización con las condiciones expresadas por el representante de la demandada.

La jueza advierte que le es conveniente aceptar el reinstalo porque gozaría de seguro social y lo cual es favorable por su estado de embarazo.

La demandada dice no aceptar el reinstalo

La Jueza estima que es procedente la conciliación y advierte que el juicio termina de forma total cuando se cancele la última cuota acordada.

Comparecieron el defensor público laboral, la trabajadora y el Apoderado General Judicial de la empleadora. Llegan al acuerdo del reinstalo, con todas las prestaciones de ley, es decir, pago de salario mínimo vigente, un día de descanso semanal, jornada laboral de ocho horas diarias y prestaciones sociales. (Art. 29, 144, 161 inc. 2°, 171, 309, 310, 113, C.T.).

Pago de salarios dejados de percibir: \$571.09 del día 11 de junio de 2022 al día de la audiencia.

Comparecieron la defensoría pública laboral, la trabajadora y la Apoderada General Judicial de la sociedad demandada. La parte demandada manifiesta que ofrecen a la trabajadora el 100% de lo calculado por el tribunal, es decir, \$644.83, pagaderos el 31 de mayo del 2022.

La trabajadora manifiesta que acepta la medida conciliatoria ofrecida.

Se tiene por intentada y lograda la presente conciliación, se advierte que, en caso de incumplimiento del pago, se volverá exigible.

No se menciona nada sobre el reinstalo solicitado en la demanda.

Comparecieron la defensoría pública laboral, la trabajadora y el Apoderado General Judicial de la sociedad demandada. El apoderado de la parte demandada alegó, que el cien por ciento de la demanda por maternidad ya había sido pagado a la demandante, por parte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Manifestó, además, que la demandante nunca fue despedida, situación por la cual, y por instrucciones de su mandante le ofreció y reinstaló a sus labores, en las mismas condiciones y puesto de trabajo en el que se venía desempeñando, sin perder su tiempo de antigüedad.

La demandante expresó que no podía aceptar dicha propuesta en vista de que no es un buen ambiente laboral en el que se encontraba.

La parte demandada expresó su propuesta económica, la cual es del 50% que reclamaba la demandada, a excepción del 100% del pago por maternidad, cantidad que asciende a \$1,500.00, la cual en caso de ser aceptada sería cancelada en sede judicial el día 4 de noviembre, a las 10 de la mañana.

La trabajadora aceptó la propuesta de la parte demandada y dijo estar de acuerdo con el día de

pago.

Ambas partes estuvieron de acuerdo en dar por terminado el conflicto de trabajo, al momento de hacer efectivo el pago antes relacionado de acuerdo al artículo 388 del Código de trabajo.

#### **b) Se celebró la audiencia sin acuerdo entre las partes (5)**

Comparecieron la defensoría pública laboral y la Apoderada General Judicial con Cláusula Especial en nombre y representación de la trabajadora y el Apoderado General Judicial de la sociedad demandada. No se logró acuerdo conciliatorio.

Comparecieron el Apoderado General Judicial de la sociedad demandada. No se logró acuerdo conciliatorio.

Comparecieron defensoría pública laboral y apoderada general judicial del demandado. No se logró acuerdo conciliatorio.

Comparecieron la defensoría pública laboral, la trabajadora demandante y la Apoderada General Judicial de la demandada. La parte demandada manifestó que no era cierto los hechos expuestos en la demanda, pero ofrecieron a la trabajadora, como medida económica, por dar terminado el litigio \$1,000.00, de los cuales \$250.00 serían cancelados en ese momento y el resto en cuotas hasta completar la cantidad ofrecida.

La trabajadora no estuvo de acuerdo con la cantidad ofertada, por lo tanto, ratificó la demanda y solicitó la continuación del proceso.

Comparecieron Apoderado General Judicial de demandada. El Defensor Público Laboral ratifica los puntos de la demanda y está atento a cualquier propuesta de conciliación, agrega que, en caso de no tener medida de arreglo, solicita como medida cautelar que sea inscrita de forma inmediata al ISSS por el estado de embarazo de

la trabajadora, tomando en cuenta su estabilidad laboral, su derecho social, por la salud del no nacido, y por la salud de la madre, de conformidad con el 602 C. de T. en relación al 20 CPCM.

El apoderado de la demandada expresó que no tiene ninguna propuesta de arreglo de parte de su representada.

El juzgado, con base en los art. 388, 392 y siguientes del C. de T. resuelve:

- a) Dar intervención legal al apoderado de la demanda.
- b) Tener por realizada la audiencia de conciliación sin avenimiento alguno entre las partes.
- c) Consta que el escrito fue entregado a la trabajadora el 03 de marzo a las 14:08. Habiéndose acreditado que la trabajadora se encuentra en estado de gravidez comprobado por las constancias de salud y habiendo probado la relación laboral por el contrato de trabajo, por lo que existe prueba preconstituida, accede a la medida cautelar solicitada por el demandante. En el sentido que se inscriba al ISSS, la cual tendrá vigencia hasta que la trabajadora culmine su estado de gravidez, es decir, su descanso postnatal, según el 42 y 144 Cn, en relación con el art. 23 Número 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Art. 7 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Art. 7 lit. d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", de conformidad con el 29 causal 2ª, 113, 602 del C.T. en relación con el 20, 436 ord. 6 y 437 CPCM.

Libra oficio a la demandada a fin que cumpla con la inscripción de la trabajadora al seguro social, oficio que será retirado por su abogado postulante, y libra oficio al ISSS, el cual será entregado a la parte demandante, debiendo

informar ambas partes sobre su cometido en el plazo de tres días hábiles posteriores a su retiro.

Ordena que el proceso continúe conforme a derecho.

Consta agregado el oficio dirigido al jefe del área de inscripciones del ISSS a efecto que se cumpla con la inscripción de la trabajadora al sistema del ISSS por haber sido ordenado en juicio. Solicita que informe de lo ordenado al telefax o correo que consta en el encabezado del oficio.

Consta que el escrito fue entregado a la trabajadora el 03 de marzo a las 14:08.

El 10 de marzo de 2022 fue recibido por medio de correo electrónico el informe procedente del jefe de la Sección de Aseguramiento del ISSS, en el cual consta que la trabajadora, en cumplimiento al oficio emitido por la sede judicial, en el cual se consigna que a la trabajadora se le ha habilitado el derecho para que pueda recibir prestaciones de consultas médicas hasta el 31 de marzo del 2022. El juzgado resolvió incorporar al expediente el informe con base en los artículos 14 y 144 C.P.C.M. y ordena poner a disposición de la defensoría pública laboral, en el plazo de 3 días hábiles posteriores a la notificación del auto, para los efectos legales consiguientes, tomando en cuenta que la trabajadora tiene fecha probable de parto el día 19-03-2022.

El 14 de marzo de 2022 la defensoría pública laboral informa que ha sido notificado del auto de las 12:45 del día 11 de marzo de 2022 y recibido por medio del SNE ese mismo día a las 15:09, aclarando que ese día se encontraba en audiencia en el juzgado de primera instancia de la ciudad de Suchitoto, pero ese mismo día a las 8:00 a.m. de forma inmediata se le habló a la trabajadora, pero no contestó, por lo que se le dejó mensaje en su WhatsApp y a las 10:00 a.m. contestó manifestando que su hijo ya había nacido y que fue ingresada en el Hospital Nacional Nuestra Señora de Fátima, el día sábado 12 de marzo en horas de

la noche.

Es decir, que a pesar de la medida cautelar ordenada por el juzgado, la trabajadora no gozó del sistema previsional de salud.

**c) No se celebró la audiencia por falta de comparecencia de alguna o ambas partes (3).**

- No compareció ninguna de las partes (2 expedientes).
- Compareció el defensor público laboral, pero no compareció la sociedad demandada.

**d) No se celebró la audiencia por falta de emplazamiento ya que no se había realizado hasta ese momento la comisión procesal (3).**

Compareció la defensoría pública laboral, no así la representación de la sociedad demandada, pero hace constar que no se ha recibido la comisión procesal por medio de la cual se ordenó notificar, citar y emplazar a dicha sociedad.

Compareció la defensoría pública laboral, no así la parte demandada. Se advirtió que no ha sido recibida la comisión procesal en la que se ordenó notificar, citar y emplazar a la parte demandada.

La trabajadora presenta escrito por medio del cual desiste del juicio ordinario de trabajo, por haber llegado a un arreglo extrajudicial, por haberle sido pagadas las prestaciones laborales que reclamaba, así como haber sido reinstalada a sus labores el día 29 de julio de 2022 tal como quedó establecido en el acta de Re inspección del MTPS.

El juzgado manda a oír a la defensoría pública laboral para que se pronuncie sobre el desistimiento solicitado, no obstante, en vista que el defensor público laboral no se manifestó respecto al desistimiento, tuvo por desistidas las acciones y ordenó el archivo del proceso.

Compareció la defensoría pública laboral, no así la parte demandada.

En el expediente consta que con fecha posterior a la audiencia se recibió la comisión procesal del correspondiente juzgado, sin diligenciar. El juzgado de lo laboral dejó sin efecto el acta de conciliación y previno a la parte actora para que, en tres días, manifestara la dirección correcta para poder efectuar la diligencia procesal.

La defensoría pública laboral, en virtud de no poseer otra dirección, solicitó auxilio judicial a efectos que librara oficios a los registros e instituciones correspondientes a efecto de proporcionar direcciones en donde pueda ser notificada la Sociedad.

Consta que fue recibido por el juzgado el informe del MTPS, proporcionando la misma donde resultó infructuoso realizar el emplazamiento de la Sociedad, por lo que resolvió que resolvería al recibir los informes solicitados a MINHACIENDA y CNR.

El Ministerio de Hacienda proporcionó una nueva dirección, por lo que se ordenó notificar a la parte demandada y se citó a ambas partes para el día 29 de agosto de 2022, para efectuar la audiencia de conciliación.

Se da por recibida la comisión procesal, en donde consta que la misma no fue procesada por ser la dirección incorrecta.

En virtud que no fue posible notificar, citar y emplazar a la Sociedad, se deja sin efecto la convocatoria a conciliación.

Se pide a la parte actora que dentro de tres días hábiles manifieste cuál es la dirección correcta de la Sociedad para poder notificar.

Habiendo transcurrido el plazo legal, para que la parte actora evacuara las prevenciones ordenadas, se resuelve declarar inadmisibile la demanda. Y transcurrido el término de ley, sin que alguna de las partes interpusiera recurso alguno en contra de la anterior resolución, se

declara ejecutoriada la misma. Se ordenó archivar el proceso.

Es importante hacer notar que en el expediente de la Procuraduría General de la República consta que se intentó establecer comunicación con la trabajadora para subsanar la prevención, no obstante, no se obtuvo respuesta.

## 6. Verificación del cumplimiento de acuerdos conciliatorios

**Ejemplo 1:** Comparecencia de las partes a la hora y el día señalado por el tribunal para hacer efectivo el pago de \$1,500 por medio de cheque. Las partes piden que se tenga de parte de la sociedad demandada por cumplido el acuerdo establecido en acta conciliatoria y se archive el presente juicio.

**Ejemplo 2:** En el expediente de la PGR consta que la trabajadora expresa al auxiliar jurídico, que el empleador no ha cumplido con el acuerdo conciliatorio, sin embargo, lo desautoriza a informar al juzgado, ya que ella cree que podrá llegar a un arreglo con el empleador, por lo que afirma que ella avisará.

Por otro lado, consta escrito del empleador, presentado ante el juzgado, en que afirma que la trabajadora no se ha presentado a laborar, ante lo cual el juzgado previene al empleador para que especifique la fecha en que no se presentó a laborar. El demandado explica que no se presentó a laborar el día siguiente a la audiencia conciliatoria, tal como se acordó.

El juzgado da por recibido el escrito de aclaración del demandado y requiere al defensor público laboral para que en el plazo de 5 días hábiles se pronuncie respecto a lo manifestado por el demandado y manifieste las razones por las que su representada no se ha presentado a laborar.

En el expediente de la PGR consta un acta en la cual

trabajadora ratifica al auxiliar jurídico lo expresado en el acta previa. Le explican lo que el empleador ha expresado en el juzgado y ella manifiesta que sí se presentó y no fue recibida pero que está en pláticas para un arreglo extrajudicial. Agrega que tiene testigos. En el proceso judicial, el defensor público laboral se pronuncia explicando lo expresado por la trabajadora, por lo que solicita que se continúe con el trámite de ley.

En el expediente de la PGR consta que el auxiliar jurídico se comunicó con la trabajadora para solicitarle constancia de embarazo para iniciar proceso contestado: “si puedo al rato se lo llevo” siendo la tercera ocasión que se le solicita el documento para judicializar nuevamente su caso (las dos primeras fueron de forma presencial). No se registró. “Se agrega una hoja denominada solicitudes varias, en la cual consta que la trabajadora solicita el desistimiento del proceso siendo la razón: promover nueva acción conforme a derecho.

Consta acta ante el auxiliar jurídico de la PGR, en la cual expresa que la trabajadora presentó prueba de embarazo en sangre y no la constancia de embarazo que se le había solicitado. Le hacen saber: “debido a su falta de honestidad hacia esta Unidad de la Procuraduría Auxiliar [lugar], que desistiremos de su pretensión de Indemnización por despido injusto, ya que esta pretensión no opera en su caso ya que ella misma en la audiencia de las nueve horas del día veintidós de septiembre del corriente año en palabras dichas por ella misma manifestó “estar embarazada” mostrando en ese momento una copia de la Solicitud de Ultrasonografía...” “en vista de lo cual se desistirá de su expediente judicial JL-41-22-1, abriendo paso a una nueva tipología denominada salarios adeudados, de lo cual se le ha explicado a la compareciente de forma detenida dicha situación y de lo cual expresa su conformidad a tal situación...”

En el expediente judicial consta una resolución basada en los artículos 602 C. de T. en relación con



los artículos 14, 15 y 144 del C.P.C.M.:

“... a fin que se dé estricto cumplimiento al acuerdo conciliatorio antes referido, se ordena que una vez notificada la presente resolución a las partes, en el día hábil inmediato a la realización de dichas notificaciones la demandante (nombre) deberá apersonarse a laborar en el lugar designado para tal efecto a las 8:00 a.m., teniendo la obligación el demandado (nombre) de permitir el ingreso... sin obstruirle el proceso de reinstalo tal como fue acordado. Asimismo, el demandado (nombre) tiene la obligación de pagar la cantidad de seiscientos doce dólares de los estados unidos de américa [\$612.00] en los términos establecidos en el acta de fecha veintidós de septiembre del presente año [...] Hágase contar que para efecto de verificar que se le dé estricto cumplimiento a lo ordenado en el párrafo que antecede, se realizará acompañamiento de un delegado de la Procuraduría General de la República para los efectos legales correspondientes [...] En el caso que no se cumpla con el acuerdo conciliatorio al que llegaron las partes, se deberá seguir la ejecución forzada del mismo en legal forma por estar ya fenecido el presente proceso cognoscitivo.”

En el expediente de la PGR consta que el auxiliar jurídico hace constar que acompañó a la trabajadora y que se hizo efectivo el reinstalo.

No consta nada sobre el pago del arreglo económico.

**Ejemplo 3:** La Sociedad demandada acredita la incorporación de la trabajadora al ISSS. Acredita con anexos de depósitos bancarios y boletas de pago, los salarios pagados hasta la fecha. Ratifica su compromiso de informar en el mes de abril de 2023, sobre la incorporación de la trabajadora a sus labores, así como del pago de los salarios de los meses del descanso post natal. El Juzgado agrega el escrito al expediente y ordena notificar a la PGR.

**Ejemplo 4:** La Sociedad acredita con anexo de depósito bancario el pago del monto acordado en la audiencia. Pide se admita el escrito y se sobresea de forma definitiva. El Juzgado declara sin lugar el sobreseimiento definitivo, ya que dicha figura jurídica no aplica en materia laboral. Con base al Art. 14 C.P.C.M., se tiene por parte de la Sociedad por cumplido el arreglo conciliatorio y se archiva el juicio.

**Ejemplo 5:** Consta que ambas partes comparecen los días y horas acordadas en audiencia conciliatoria para el pago de la primera, segunda y tercera cuota. Sin embargo, no se hace efectivo el pago de la cuarta cuota porque no compareció la parte demandada y en la siguiente fecha acordada, comparece la demandada, pero no la trabajadora.

De la defensoría pública laboral se muestra parte un nuevo abogado y expone que la demandada no dio cumplimiento al arreglo conciliatorio, ya que solamente canceló las primeras 3 cuotas de diez, quedando pendientes de ser pagadas siete cuotas. Relaciona el art. 422 C.T. para fundamentar su solicitud de decreto de embargo en bienes propios de la demandada. Por lo que pide comisionar a una persona ejecutora de embargos y propone a una, agregando su credencial extendida por la Sección de Investigación Profesional de la CSJ.

El juzgado previo a decretar embargo en bienes propios de la persona demandada en el proceso, resuelve que se practicará la respectiva liquidación en virtud que se han cancelado tres de las diez cuotas pactadas en el acta de conciliación y señala día y hora para dicha actividad. No comparece ninguna de las partes a la liquidación. Hacen relación de los hechos y especifican que: “...habiéndose consignado en el acuerdo conciliatorio que el incumplimiento de una de las actas acarrea el cumplimiento de las restantes, por tener la fuerza ejecutiva del incumplimiento de una cuota hace exigibles las restantes a la demandada [...]

Adeudando la cantidad de \$951.30". Habiendo realizado la liquidación respectiva, y según lo solicitado por el defensor público laboral, resuelve: Decretar embargo en bienes propios de la demandada y comisionar a la ejecutora de embargos propuesta, para que lo diligencie. Ordena librar mandamiento de embargo. Ordena notificar a la parte actora.

Para efectos de citación, notificación y emplazamiento de la demandada, ordena librar oficio de conformidad a los Artículos 141 y 192 CPCM, al señor Juez de Paz correspondiente, a fin de que realice la diligencia.

Consta oficio por medio del cual se devuelve la comisión procesal debidamente diligenciada, en dichas diligencias, consta acta de notificación que fue recibida por la demandada, quien no firmó ni presentó el DUI y la describe físicamente.

**Ejemplo 6:** Se adjunta sobreseimiento del juicio por haberse cancelado la última cuota pactada entre el Centro Escolar y la trabajadora.

## 7. Contestación de la demanda y declaratoria de rebeldía

De conformidad con el artículo 392 C. de T., si en la audiencia conciliatoria no se logra llegar a avenimiento, la parte demandada debe contestar la demanda. Si la conciliación es parcial, debe contestar sobre los puntos en que no hubo acuerdo.

La citada disposición señala que la contestación puede hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395<sup>6</sup> y 414, inciso 31. Si el demandado no contesta dentro del término establecido, se declara

rebelde, o cual implica que se tiene contestada la demanda en sentido negativo y se sigue el juicio en rebeldía.

El artículo 414 C. de T. como ya se comentó, establece una serie de presunciones a favor de la persona trabajadora.

De los 25 casos en estudio, 15 de ellos tuvieron una salida previa a esta etapa:

- a) Demanda declarada inadmisibles (2);
- b) arreglo extrajudicial previo a la admisión de la demanda (2);
- c) arreglo extrajudicial previo a la audiencia de conciliación (3);
- d) decreto de embargo por incumplimiento del acuerdo alcanzado en la audiencia de conciliación (1);
- e) arreglo en audiencia conciliatoria pendiente de cumplimiento total (1);
- f) arreglo en audiencia conciliatoria cumplido en su totalidad (4);
- g) arreglo en audiencia conciliatoria, se desconoce su estado (2);

En los 10 procesos restantes continuó el proceso, solamente en uno de ellos se verificó la contestación de la demanda dentro del plazo establecido por el Código de Trabajo, en el resto de ellos se declaró rebelde a la parte demandada, se tuvo por contestada en sentido negativo la demanda y se ordenó continuar el proceso en rebeldía.

En uno de ellos, además de la declaratoria de rebeldía, por haber llegado a un arreglo parcial en la audiencia conciliatoria, se previno a la parte actora para que, dentro de quinto día hábil, posterior a la notificación, manifestara al juzgado si su representada fue reinstalada a sus labores tal como fue acordado.

6. Art. 395.- Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de Ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, que se le reciba prueba sobre dicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente. Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva.

Los artículos citados fueron:

**Cuadro 7. Artículos citados en contestación de la demanda de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Disposición legal	Contenido	Reformas
14 C.P.C.M.	Principio de dirección y ordenación del proceso La dirección del proceso está confiada al juez, quien la ejercerá de acuerdo a lo establecido en este código. En consecuencia, deberá conducir los procesos por la vía procesal ordenada por la ley, no obstante que la parte incurra en error. Iniciado el proceso, el juez impulsará su tramitación, disponiendo las actuaciones oportunas y adecuadas para evitar su paralización, adelantando su trámite con la mayor celeridad posible; por tanto, será responsable de la ordenación del proceso, así como de cualquier demora ocasionada por su negligencia.	Sin reformas
382 C. de T.	Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.	Sin reformas
392 C. de T	Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda. Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento. La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395 y 414, inciso 31. La contestación escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las cuales se entregarán a éstos al hacérseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante. Si el demandado no contesta dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.	Sin reformas

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

**En el proceso que registra contestación de la demanda, dentro del plazo legal, los alegatos de la parte demandada fueron:**

En primer lugar, contesta la demanda en sentido negativo, por afirmar que no son ciertos los hechos vertidos en ella.

Además, alega excepciones, con base al artículo 371 y 394 ambos del Código de Trabajo, en los siguientes términos:

1. Excepción de improponibilidad de la demanda, de conformidad con el Art. 602 del Código de Trabajo en relación con el Art. 277 del Código Procesal Civil y Mercantil. Todo

esto en virtud que en su demanda la señora demandante manifiesta que ella fue despedida el día catorce de julio de dos mil veintidós, y que dicho despido fue ejecutado por parte de la señora demandada, manifestando que en ningún momento su representada despidió de su trabajo a la trabajadora.

2. Excepción de abandono de labores, por parte de la trabajadora demandante, en virtud que si bien es cierto la trabajadora demandante laboró de forma temporal para su representada, en la fecha del supuesto despido, la empleadora “le llama la atención de forma amable a la trabajadora demandante, por el motivo de no estar cumpliendo al cien por ciento con sus responsabilidades”, afirmando que la trabajadora se molestó y optó de manera “unilateral por abandonar sus labores, sin ningún tipo de causa justificada”.

Agrega que “la conducta de abandono de sus labores por parte de la señora demandante, encaja en el supuesto factico de la causal de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono que ha sido invocada anteriormente. Ya que por abandono de labores, debe entenderse que la trabajadora, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente, ello supone por parte de la trabajadora una decisión libre de su voluntad que sigue un estado de separación definitiva de sus labores, de ahí resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo procede la excepción contra la acción de pago de salarios por causa imputable al patrono por un supuesto despido injusto, dado que fue la trabajadora quien dio por terminado el contrato temporal verbal de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido.

En el acto de abandono a sus labores por parte de la trabajadora demandante, no existe el ánimo

de continuar laborando para su empleadora, ya que la señora [nombre de la trabajadora], desde el momento que se retiró de sus labores en plena jornada de trabajo, de manera tácita, manifestó su deseo de no continuar laborando, sin que ninguna persona la despidiera de su trabajo [...]

Hasta la fecha la trabajadora demandante ya no se presentó a sus labores, constituyendo así, un abandono de labores.”

Agrega que además no operan presunciones, ya que la demanda fue presentada fuera del término señalado en el artículo 414 C. de T., y, por lo tanto, la ley exige que debe de probar de forma fehaciente lo dicho en la demanda de mérito.

Por su parte, el juzgado tuvo por contestada la demanda en sentido negativo y por opuesta y alegada la excepción de abandono labores.

En relación a la excepción de improponibilidad de la demanda, la declaró no ha lugar, en virtud que el abogado no especificó en qué causal de las que establece el Art. 277 C.P.C.M. fundamenta la excepción, por lo que advierte que la misma fue interpuesta en contravención a lo establecido en el Art. 394 C. de T. en razón que dicho artículo señala que las excepciones deben oponerse de forma expresa. Agrega que este es un criterio que la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia ha establecido como doctrina legal en la sentencia de casación 341-CAL-2016, por haberse pronunciado de forma constante, uniforme e interrumpida en las sentencias concordantes clasificadas bajo las referencias 259-CAL-2008 del 21-IX-2011, 201-CAL-2013 del 10-11-2016, 81-CAL-2014 del 9-11-2016, 334-CAL-2012 del 9-11-2016, 341-CAL-2016 del 26-V-2017, la cual es una línea normativa de carácter general que posee fuerza normativa dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño.

En cuatro de los procesos la demanda fue contestada después de haber declarado la rebeldía y antes de la apertura a pruebas, todas fueron en

sentido negativo.

- a) **Ejemplo 1:** afirmando no ser ciertos todos los hechos alegados por la trabajadora. Posteriormente presentó certificación de partida de nacimiento a fin de acreditar el nacimiento de la hija de la trabajadora demandante y para efectos de fundar la pretensión. Todo esto antes de la apertura a prueba.
- b) **Ejemplo 2:** Se afirma que la trabajadora laboró hasta el día ocho de abril, por voluntad propia, sin pedir permiso o notificar, desconectándose del sistema y abandonando sus labores, agrega que habían pasado 48 días entre el supuesto despido y la interposición de la demanda. Por lo que plantea dos excepciones: Abandono de trabajo (Art. 50 causal 20, relacionado con el Art. 31, 1 y 3, del C. de T.), la segunda excepción no se menciona.
- c) **Ejemplo 3:** Expresa que la trabajadora laboró el día once de agosto, fecha en que se acordó que sería reinstalada, posteriormente presentó una incapacidad por 5 días a partir del 12 del mismo mes de agosto, la cual se le venció el día 16 del mencionado mes, copia de incapacidad que adjunta al escrito, no presentándose a desempeñar sus labores desde el día 17 de agosto hasta la fecha del escrito, es decir, 3 de septiembre de 2022. Agrega que notificaron el abandono de labores a la Dirección General de Trabajo, el 26 de agosto de 2022.

El juzgado previene a la defensoría pública laboral, para que dentro de quinto día hábil siguiente al de la notificación respectiva, ratifique lo actuado por el primer Defensor Público Laboral, so pena de declarar nulo lo actuado por él, al advertir que en la audiencia conciliatoria se le dio intervención a dicho licenciado no siendo parte en el proceso. Tiene por parte en el proceso al apoderado general judicial de la sociedad y por interrumpida la rebeldía. Ordena hacer saber a

la defensoría pública acreditada en el proceso, lo manifestado por el apoderado patronal, respecto al reinstalo acordado en la audiencia conciliatoria, para que, dentro de quinto día hábil posterior a la notificación respectiva, se pronuncie al respecto. Hace saber al abogado que representa a la parte actora que de pretender actuar en el proceso debe legitimar su personería.

El 12 de septiembre de 2022 el Defensor Público Laboral que compareció en conciliación se muestra parte y ratifica todo lo actuado. El 14 de septiembre de 2022 la Defensora pública laboral que presentó la demanda ratifica lo actuado por su compañero.

El juzgado tiene por parte en el proceso en su calidad de Defensor Público Laboral y por ratificado lo actuado.

Tiene por evacuada la prevención ordenada, en el sentido de tener por ratificado lo actuado por el Defensor Público Laboral que compareció en conciliación.

El juzgado previene por segunda vez a la parte actora para que se pronuncie respecto al cumplimiento del reinstalo acordado en la audiencia conciliatoria.

Sin embargo, por no haber evacuado la prevención, ordena la tramitación del proceso únicamente por la prestación de salarios no devengados por causas imputables al patrono del período de catorce de julio al diez de agosto de 2022 y abre a pruebas el proceso por el término de ocho días hábiles.

Los artículos citados fueron:

**Cuadro 8. Artículos citados en los alegatos de la parte demandada por las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Disposición legal	Contenido	Reformas
371 C. de T.	El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será: a) El del domicilio del demandado; y, b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa. Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador.	Sin reformas
394 C. de T.	Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa.	Sin reformas
602 C. de T.	En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene.	Sin reformas
277 C.P.C.M.	Improponibilidad de la demanda Si, presentada la demanda, el juez advierte algún defecto en la pretensión, como decir que su objeto sea ilícito, imposible o absurdo; carezca de competencia objetiva o de grado, o atinente al objeto procesal, como la litispendencia, la cosa juzgada, compromiso pendiente; evidencie falta de presupuestos materiales o esenciales y otros semejantes, se rechazará la demanda sin necesidad de prevención por ser improponible, debiendo explicar los fundamentos de la decisión. (1) El auto por medio del cual se declara improponible una demanda admite apelación.	(1) D.L. No. 319, 15 de abril de 2010, D.O. No. 100, T. 387, 31 de mayo de 2010.
414 C. de T.	Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual	Sin reformas



Disposición legal	Contenido	Reformas
	<p>el juez apreciará prudencialmente.</p> <p>En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.</p> <p>En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez.</p> <p>En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.</p> <p>Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.</p> <p>Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono.</p>	

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

## 8. Apertura a prueba

Una vez que ha sido contestada la demanda, o habiendo sido declarada rebelde la parte demandada, se debe abrir el juicio a pruebas por ocho días (art. 396 C. de T.).

En el auto por medio del cual se abre el proceso a pruebas, se tiene por interrumpida la rebeldía en aquellos casos que fue contestada fuera del plazo legal establecido para ello, y se resuelve sobre dicha contestación:

a) Tiene por parte al apoderado de la sociedad y por interrumpida la rebeldía. Abre

a pruebas por el término de ocho días hábiles (396 C. T.). Previene a las partes para que dentro del término señalado presente toda la prueba ofrecida en él, singularizando el medio y especificando su contenido y finalidad (art. 310 C.P.C.M.).

b) Tiene por agregada la Certificación de Partida de Nacimiento. Abre a pruebas el proceso por el término de ocho días hábiles. Hace constar que la resolución se dicta hasta esta fecha, debido a la excesiva carga laboral que actualmente reporta el juzgado.

c) Tiene por parte en el proceso a los

apoderados de la sociedad y por interrumpida la rebeldía. No se tiene por contestada la demanda por extemporánea (Art. 392 del C. de T.). Abrese a pruebas el proceso por el término de ocho días (396 C. de T.).

- d) Por no haber evacuado la prevención, en relación al reinstalo de la trabajadora, acordado en la audiencia conciliatoria, ordena la tramitación del proceso únicamente por la prestación de salarios no devengados por causas imputables al patrono del período de catorce de julio al diez de agosto de 2022. Abre a pruebas el proceso por el término de ocho días hábiles.
- e) Advierte que la demandada fue declarada rebelde, sin que se haya alegado incidente de justo impedimento, por lo que el juicio continuará en rebeldía. Abre a pruebas por el término de ley, de conformidad al art. 396 inc. 2° del Código de Trabajo, tomando en cuenta que los plazos son en días hábiles de conformidad con el art. 15, 20, 142, 144 inc. 2 y 145 todos del C.P.C.M.
- f) El Juzgado ordena apertura a prueba por el término de 8 días hábiles (Art. 396 C. de T., Arts. 20 y 142 C.P.C.M. y Art. 602 C. de T.). Se previene a las partes para que en el tiempo expresado presenten la prueba ofrecida (317 inc. 2 C.P.C.M.). Se advierte a las partes el término para la presentación de testigos (397 CT).
- g) Juzgado ordena apertura a prueba por el término de 8 días hábiles (Artículos 396 inciso segundo y 602 C. de T. relacionado con el artículo 145 C.P.C.M.)

En uno de los procesos, la trabajadora presenta un escrito el 23 de diciembre de 2022, en el cual expone que ha llegado a acuerdo extrajudicial satisfactorio con la demandada, y de conformidad con el art. 374 y 603 C. de T., desiste de la pretensión en el Juicio Individual de Trabajo.

El Juzgado tiene por parte a la trabajadora en su carácter personal y antes de resolver sobre el desistimiento solicitado, manda a oír a la parte actora, a través de la defensoría pública laboral, para que se manifiesten sobre el tema. No obstante, la defensoría no respondió transcurrido el término legal y por lo tanto se tuvo por desistida de parte de la demandante, la acción incoada en el proceso.

## 9. Etapa probatoria

A continuación, se presentan una muestra de tres expedientes que llegaron hasta esta etapa.

### a) Ejemplo 1:

La parte actora solicita señalamiento de día y hora para el examen de testigos y cuestionario para el interrogatorio.

Además, con base en el 345 C.P.C.M. solicita la audiencia de declaración de parte contraria.

Con base en el art. 344 del CPCM solicita se realice la audiencia de declaración de parte a efecto de establecer la relación de hechos, de trabajo y el despido.

Anexa certificación de partida de nacimiento en donde consta el nacimiento de la hija de la trabajadora el 13 de marzo de 2022.

El juzgado da por recibido el escrito del Defensor Público Laboral y partida de nacimiento. Debido a que para los próximos días existen señalamientos realizados con anterioridad, procederá a realizar fuera de término la audiencia para la producción de prueba ofertada, y en aras del principio de concentración (art 11 C.P.C.M.), se procederá a realizar un solo señalamiento para reproducir toda la prueba ofertada por la parte demandante, por lo que con sustento en los art. 602 C. de T. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 14, 15, 425 y siguientes C.P.C.M. de aplicación supletoria resuelve: Señalar las 9:00 del 2 de mayo del 2022 para examen de testigos, declaración de parte contraria propuestos

y ofrecidos por la parte actora con base en el 397 C.T. en relación a los art. 201, 345, 354 del C.P.C.M.

Cita a la demandada para que rinda su declaración de parte contraria.

Cita a la parte demandante a efecto que rinda su declaración de propia parte.

Omítase pronunciamiento sobre prueba de la parte demandada por no haber hecho uso en la etapa probatoria.

Ordena notificar al defensor público laboral y a la parte demandada a través de su apoderado.

Aclara que el demandante deberá presentar a las personas testigos porque no se ha solicitado que fueran citados por el juzgado.

Se celebró la audiencia para producir prueba, con los siguientes resultados: se presentaron la defensoría pública laboral, la trabajadora y un testigo de la trabajadora, no así la empleadora. El Defensor Público Laboral ratificó lo actuado y hace mención de la prueba que ha ofrecido. En virtud de la inasistencia de la parte demandada, solicita que se tengan por aceptados los hechos atribuidos a la misma en la demanda y que conforme a los puntos que constan en el escrito de fecha treinta de marzo del año en curso presentado de su parte, de conformidad al art. 347 C.P.C.M., y se condene a la demandada al pago de los salarios no devengados a favor de la trabajadora demandante desde la fecha del despido hasta el descanso postnatal. Desiste de la prueba de la declaración de propia parte y prueba testimonial y solicita que se valore la declaración de parte contraria y la prueba documental que consta en autos en la sentencia de mérito que se dicte oportunamente.

#### b) Ejemplo 2:

La defensoría pública laboral solicita señalamiento de día y hora para el examen de los testigos que ofrece presentar y agrega el cuestionario guía.

Además, solicita citar al representante legal de la sociedad demandada para que rinda declaración de parte contraria, para probar:

- a) Relación de trabajo que vinculó a la trabajadora demandante, concepto en el que laboraba la trabajadora demandante, y el salario que devengaba, su forma y lugar de pago; jornada de trabajo y el horario al cual estaba sujeta la trabajadora demandante.
- b) El despido injusto del cual fue objeto la trabajadora demandante y que estaba en el plazo de ampliación de garantía por maternidad.

Además, pide que se retrotraiga a esta etapa procesal la partida de nacimiento del hijo de la trabajadora.

El juzgado señala las 12:00 m. del 19 de julio de 2022 para la presentación e inicio de examen de testigos y cita al representante legal de la sociedad para la declaración de parte contraria a las 10: 20 a.m. del 21 de julio de 2022.

La parte demanda solicita señalamiento de día y hora para el examen de los testigos que ofrece presentar y agrega el cuestionario guía. También pide citar a la demandante para que rinda declaración de parte contraria, para probar:

- a) Relación de trabajo que vinculó a la trabajadora demandante, que fue ella la que dejó de laborar voluntariamente.
- b) Fechas de descanso por maternidad, inicio de protección por maternidad, reanudación de labores, abandono de trabajo y demanda.

El juzgado Señala las 12:00 m. del 19 de julio de 2022 para la presentación e inicio de examen de testigos. (La misma fecha y hora que la parte demandante) y cita a la demandante para la declaración de parte contraria a las 10: 40 a.m. del 26 de julio de 2022. (hora y fecha distintas que para

la parte demandada).

El juzgado hace constar que no se llevó a cabo el examen de testigos por no haber hecho uso de la audiencia ninguna de las partes. Estuvo presente el defensor público laboral y uno de los apoderados de la Sociedad.

A la audiencia de declaración de parte contraria (parte demandada), comparecieron el Defensor Público Laboral, y el Apoderado General Judicial de la sociedad. Procedieron a la diligencia y se anexa la grabación en disco compacto en formato DVD según el art. 206 del Código Procesal Civil y Mercantil (no se tuvo acceso a este recurso

audiovisual).

A la audiencia de declaración de parte contraria (parte demandante), no se llevó a cabo por no comparecer la demandante. Se hicieron presentes el Defensor Público Laboral, y el Apoderado General Judicial de la sociedad.

### 10.Cierre del proceso, sentencia y recursos

Los resultados de los procesos que pasaron a la etapa final fueron:

**Tabla 10. Resultados en los procesos de las mujeres trabajadoras que abrieron expedientes judiciales reclamando derechos relacionados con el embarazo, el descanso post natal, y la garantía ampliada.**

Resultados del proceso	Cantidad de expedientes
Sentencia condenatoria	3
Sentencia absolutoria	1
Sentencia condenatoria. Se declaró desierto el recurso de apelación	1
Sentencia parcialmente condenatoria. En Apelación	1
Inadmisibilidad de la Demanda	2
Sentencia absolutoria. Apelación PGR	1
Sentencia condenatoria. Apelación declarada desierta	1
Total	10

Fuente: elaboración propia con información de expedientes.

A continuación, se presenta una muestra de tres resoluciones, una condenatoria y dos absolutorias:

**a) Ejemplo 1:**

El juzgado advierte que ha transcurrido el término de prueba en el proceso y no existiendo más diligencias que practicar, con base en el art 14 C.P.C.M. resuelve señalar las 14:00 del 25 de mayo de 2022 para proceder al cierre del proceso

conforme al art. 416 del C.T. previa cita de partes.

Falla declarar ha lugar las pretensiones contenidas en la demanda.

Condena a la demandada al pago de \$2,960 por salarios no devengados por causa imputable a la patrona demandada, a partir del día 8 de septiembre de 2021 hasta el día 12 de marzo del

año 2022 por la cantidad de \$1,840; sumado a ello el pago del 100% del salario de 112 días de período postnatal de garantía especial de estabilidad laboral los cuales iniciaron el día 13 de marzo y finalizan el día 2 de julio ambos del año 2022, \$1,120.

Ordena a la demandada a que reinstale a sus labores a la trabajadora en las mismas funciones y prestaciones con las cuales se encontraba y con las mejoras laborales que hubiere en su cargo.

Sobre la medida cautelar ordenada se omite levantar la misma, debido que la misma surtió efectos hasta el día 31 de marzo del año 2022.

De esta sentencia fue interpuesto recurso de apelación por la parte demandada, el cual por estar presentado dentro del plazo establecido en el art. 574 C. de T. y 572 ord 5° C. de T. que establece que las sentencias definitivas admiten recurso de apelación y habiendo sido presentado en forma escrita el recurso, debe darse trámite al mismo para que sea conocido por el Tribunal Superior correspondiente y conforme a los artículos 6 y 14 del C.P.C.M. resuelve agregar al expediente formado en el proceso el escrito firmado por el apoderado de la demandada y dar trámite al recurso de apelación.

Emplaza a las partes sobre la promoción del recurso de apelación y una vez cumplido con ese requisito ordena que se remita el expediente original a la Cámara respectiva para que conozca sobre el recurso.

Ante la Cámara de lo Laboral correspondiente, la parte actora argumenta que la sentencia ha sido pronunciada conforme a derecho y considera:

A. que la parte demandada por medio de su apoderado no alegó excepción alguna dentro del proceso, no obstante, conocer de la litis trabada.

B. La demanda fue citada, notificada y emplazada para la respectiva audiencia

conciliatoria, pero quien compareció, fue su apoderado, y quien compareciendo manifestó: "Que no tiene una propuesta de arreglo de parte de su representada, por lo que pide se continúe con la siguiente etapa procesal, por lo que se presumen ciertos los hechos relacionados en la demanda y opera otra presunción más a favor de la trabajadora, aunado a lo anterior el patrono demandado, no compareció a la audiencia de declaración de parte contraria.

C. Hace mención que dentro del proceso se han probado los extremos procesales planteados en la demanda tales como: la relación de trabajo, el tiempo que laboró, el salario que devengó, el estado de gravidez y nacimiento de la hija de la trabajadora.

D. La incomparecencia a la respectiva audiencia de declaración de parte contraria de conformidad al 345 del C.P.C, tal como se establece en la sentencia, con base en el Art. 347 del C.P.C.M. que si no comparece sin justa causa se tiene por aceptados los hechos atribuidos. Alega además que el despido se establece por la incomparecencia de la empleadora demandada a la audiencia de declaración de parte contraria y con la negativa del apoderado de manifestar en la audiencia conciliatoria respectiva que no tenía ningún ofrecimiento o propuesta de arreglo y el estado de gravidez se acredita con documentación presentada y la relación de trabajo con la copia del contrato. Hace notar que no es un simple despido, sino que está ante un despido que atenta contra los derechos fundamentales de una trabajadora en estado de gravidez y que atenta contra la vida del que está por nacer porque el despido ha provocado que su representada no sea derecho habiente del ISSS.

La Cámara resuelve declarar desierto el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada y como consecuencia queda ejecutoriada la sentencia según el Art. 585 C. de T.

El Juzgado da por recibido oficio procedente de la Cámara y resuelve incorporar al expediente formado en el proceso la certificación.

La defensoría pública laboral informa que la demandada no ha cumplido voluntariamente la sentencia por lo que solicita librar mandamiento de embargo y comisionar a un Juez de Paz de la jurisdicción para que lo diligencie conforme corresponda (422 C.T.)

El juzgado da por recibido escrito por medio del cual el defensor público laboral peticona que se libre mandamiento de embargo y resuelve reactivar el proceso y continuar en su fase de ejecución. Decreta embargo de bienes de la demandada por la cantidad de \$2,960.00 a favor de la trabajadora. Ordena librar el mandamiento de embargo y comisiona para que lo diligencie al Juez/a de Paz de turno de la ciudad de correspondiente y remitirlo a la brevedad posible. Una vez diligenciado el mandamiento referido, se procederá a la notificación del despacho de ejecución a la ejecutada referida.

El Juzgado de Paz resuelve constituirse a efecto de realizar el embargo ordenado en el lugar señalado para el emplazamiento. Señala fecha y hora y deja bajo la responsabilidad a la juez solicitante de la diligencia a practicar. Además, ordena librar oficio a: delegado de la PDDH para que se presente, jefe de la delegación de la PNC de la ciudad para que designe agentes de seguridad necesarios para que presten seguridad, mantengan el orden público; a la oficina de seguridad y protección judicial, región paracentral de San Vicente, para que designe elementos necesarios para que presenten seguridad al juez y personal judicial. Previene a la trabajadora para que presente un cerrajero, en caso de ser necesario, depositario judicial, para ser depositados los posibles bienes propios a embargar, personas para que carguen los objetos y un transporte (camión), de ser necesario para que se procesa al embargo solicitado. Encomienda al defensor público laboral para que haga comparecer a la trabajadora

por no haberle proporcionado dirección para citarla y advierta sobre lo expuesto en el párrafo que antecede.

Consta en acta de las 8:10 minutos del 30 de septiembre del 2022, que se le hizo saber a la trabajadora sobre lo resuelto por el Juez de Paz y ella presenta toda la información que se le requirió en el auto: cerrajero, depositario, etc.

La defensoría pública laboral legitima su personería con la certificación de la credencial única y copias de ley y expresa que ya informó a la trabajadora sobre el auto de fecha 29 de septiembre de 2022.

El Juzgado de Paz aclara que no se le ha requerido que previo a la realización de la diligencia de embargo, los nombres de las personas (cerrajero y depositario judicial y dirección del lugar donde están en depósito o resguardo los bienes).

Consta copia de escrito de fecha 04 de octubre de 2022, presentado por el apoderado de la demandada por medio del cual presenta el cheque de pago.

El juzgado da por recibido escrito firmado por el apoderado de la demandada, junto a original de cheque a la orden de la trabajadora por la cantidad de \$2,960 y escrito en el cual solicita que se tenga por aceptado el cheque y por cancelado el monto total de lo condenado en la sentencia dictada, que se informe a la trabajadora y su representante a fin que retire el cheque y se archive el proceso. Advierte que se ordenó la ejecución de la sentencia. Resuelve incorporar el escrito y el cheque, y ordena correr traslado a la defensoría pública laboral a fin que se pronuncie sobre el cheque de pago en un plazo de 3 días hábiles. Ordena la suspensión de las diligencias de embargo hasta nuevo aviso.

La defensoría pública expresa que ha platicado con



la trabajadora quien le ha manifestado su deseo de recibir el cheque, por lo que no se opone a los deseos de la trabajadora.

El Juzgado ordena la entrega del cheque a la trabajadora para lo cual le concede el plazo de 5 días hábiles.

El 14 de noviembre de 2022 el juzgado hace constar que no se ha informado sobre la insolvencia de pago del cheque y tomando en cuenta que fue retirado el 20 de octubre de 2022, no habiendo pendiente de realizar, con fundamento en el 14 C.P.C.M. resuelve tener por cumplida la sentencia y declarar extinguida la obligación, además ordena levantar el embargo sobre bienes de la demandada y el archivo definitivo de conformidad con el 167 C.P.C.M.

#### b) Ejemplo 2:

El Juzgado señaló el día 13 de septiembre para declarar cerrado el proceso.

El apoderado general judicial de la sociedad demandada presenta alegatos finales, por medio de los cuales considera que no comparecieron los testigos de la parte demandante ni la demandante, afirman que, aunque ella fue empleada, no fue despedida, sino que abandonó el trabajo, solicitando que se absuelva a la sociedad que representa de las pretensiones incoadas en virtud de no haberse probado, por la parte actora, los hechos alegados y por haber abandonado el trabajo.

El juzgado resuelve incorporar los alegatos finales en los términos expuestos, dejar sin efecto el señalamiento de cierre y hace nuevo señalamiento para las ocho horas y cinco minutos del día once de octubre del dos mil veintidós.

El once de octubre de 2022 declara cerrado el proceso.

En la sentencia establece que:

- a) El contrato individual de trabajo que vincula la demandante con la sociedad no se acreditó directamente como señala el Art. 19 C. de T. con un ejemplar del mismo, pero se presume su existencia como lo señala el Art. 20 CT, al probarse la relación laboral alegada en la demanda por medio de la declaración de la parte contraria. Al no presentarse el contrato por la parte demandada se presumen ciertas las condiciones laborales alegadas en la demanda según el 413 C. de T.
- b) La única prueba aportada por la parte actora para acreditar el despido fue la declaración de parte contraria, quien negó que la supuesta persona que realizó la llamada tuviera ese cargo y esas funciones, y negó el despido. El despido no se puede presumir según el Art. 414 CT, ya que la demanda se presentó fuera del plazo establecido (más de quince días hábiles).
- c) Por lo que procede entonces absolver a la Sociedad demandada del reclamo de salarios no devengados y se desestima el reinstalo de sus labores, resultado inoficioso conocer de la excepción alegada por los apoderados de la Sociedad.

Por lo que el fallo es absolutorio a favor de la sociedad demandada de la pretensión planteada.

El 31 de octubre de 2022 se declara archivado el proceso por no haberse interpuesto recurso alguno en contra de la sentencia y pasada en autoridad de cosa juzgada.

#### c) Ejemplo 3:

La parte actora solicitó señalamiento para el examen de testigos y declaración de parte contraria.

La parte demandada solicitó señalamiento para el examen de testigos, declaración de parte contraria y declaración de propia parte.

El juzgado señala el día 28 de octubre de 2022 a las

9 horas con 30 minutos para comenzar el examen de testigos.

Cita a la trabajadora para que brinde declaración de parte contraria a las 8 horas y 30 minutos del día 3 de noviembre de 2022

Se cita a la parte demandada, para que se presente al juzgado a rendir declaración de propia parte a las 9 horas del día 3 de noviembre de 2022.

Se cita a la parte demandada, para que se presente al juzgado a rendir declaración de parte contraria a las 10 horas del día 28 de octubre de 2022.

Uno de los apoderados generales judiciales de la demandada, alegó imposibilidad de asistir a la audiencia de testigos y solicita al juzgado cambio de fecha del mismo. Adjuntó documento que respalda su imposibilidad de asistir.

Una de los apoderados generales judiciales de la demandada, alegó imposibilidad de asistir y también respaldó con cita a vista pública su imposibilidad. Dos escritos diferentes.

El Juzgado admitió solicitud de cambio de fecha: trabajadora 8:30 del 7 de noviembre para declaración de parte contraria y a la empleadora a las 9:00 a.m. para declaración de propia parte.

Se celebraron las audiencias de examen de testigos y de declaración de parte contraria de la empleadora. La trabajadora demandante no proporcionó ningún testigo. El apoderado de la parte demandada no hizo uso de esta audiencia.

En la audiencia de declaración de parte contraria trabajadora se hicieron presentes la trabajadora, la empleadora, la defensora pública laboral y apoderados de la demandada. Los apoderados de la demandada desisten de este medio probatorio.

En la audiencia de declaración de parte contraria de la empleadora estuvieron presentes la

trabajadora, la empleadora, la defensora pública laboral y los apoderados de la demandada. Esta diligencia se realizó.

La defensoría pública laboral presentó documentación que acredita que la trabajadora no abandonó las labores, sino que se encontraba en consultas médicas. Agrega ultrasonografías practicadas en las fechas que se alega que abandonó el lugar de trabajo.

El juzgado agrega dicha prueba y señala el 23 de noviembre de 2022 para el cierre del proceso.

La parte demandada presentó escrito de oposición a valorar prueba presentada por parte demandada, alegando que esta actuación vulnera los artículos 13 y 416 C.P.C.M.

El juzgado manifiesta que resolverá la oposición en la sentencia.

En la sentencia, el juzgado resuelve que efectivamente se estableció la existencia del contrato individual de trabajo entre la demandante y la demandada.

A partir de la prueba aportada por la parte demandante, se demostró que a esa fecha se encontraba embarazada de 19 semanas y dos días y con fecha probable de parto para el día 12 de enero de 2023.

Concluyendo que en vista que la demandada no aportó prueba testimonial en la audiencia correspondiente y al no probar el despido, se procede a absolver a la sociedad demandada del reclamo de salarios no devengados por causa imputable al patrono.

La defensoría pública laboral presentó recurso de apelación, el cual aún estaba siendo del conocimiento de la Cámara de lo Laboral correspondiente al momento de realizar la revisión de expedientes.

## 11. Principales hallazgos del estudio de casos

Etapa procesal	Hallazgo	Recomendaciones
Audiencias	<p>Un hallazgo importante es que las notificaciones por comisiones procesales que se envían por correo nacional dilatan demasiado los procesos.</p> <p>Para la práctica de audiencias judiciales, algunas personas defensoras públicas laborales citan a las partes y testigos/os a tempranas horas de la mañana, aún, cuando las audiencias se realizarán en horas posteriores, haciendo demasiado extensa la espera, lo cual es más agotador para las embarazadas, e implican mayores gastos en concepto de alimentación.</p> <p>La presencia de la trabajadora es requerida en múltiples ocasiones, debido a la solicitud de documentación que servirá de prueba en el proceso principalmente del estado de embarazo, diagnósticos médicos sobre riesgos en el embarazo y la relación laboral, por ejemplo, constancias de embarazos, certificaciones de partidas de nacimiento y constancia de trabajo. Por ejemplo, en un caso se presentó prueba de laboratorio y se le requirió el diagnóstico médico sobre el estado de embarazo y la FPP.</p>	<p>Se sugiere que se privilegie el uso de correo electrónico institucional, para comunicarse con otros juzgados y requerir su auxilio.</p> <p>Que se agilice la entrega de notificaciones que se envían por el Sistema de Notificación Electrónica, a las personas defensoras públicas laborales, a fin que puedan ejercer una mejor defensa de los derechos de las embarazadas.</p> <p>Se recomienda que las citas se hagan con el tiempo prudencial de antelación sin que implique una espera innecesaria para las trabajadoras, ni que ponga en riesgo la realización de los actos procesales.</p>
Demanda	<p>Se observa en reiteradas oportunidades que no existe una solicitud expresa del reinstalo de la trabajadora, ya sea como medida cautelar o como consecuencia de la sentencia. Además, en algunos casos que ha sido solicitado como medida cautelar, no se establecen los presupuestos procesales que se requieren en el C.P.C.M.</p>	<p>Informar masivamente los requisitos para la presentación de demandas en casos de mujeres embarazadas. Y establecer convenios interinstitucionales para facilitar información sobre el expediente médico.</p> <p>El reinstalo debe ser una solicitud de rigor, salvo en aquellos casos en que este podría producir un daño mayor a la trabajadora, por ejemplo, cuando se advierte violencia laboral de cualquier tipo. Esto implica, que la PGR debe estar atenta a la detección de situaciones de violencia y advertirlo oportunamente, principalmente con la reforma al Código de Trabajo que incorpora el artículo 113-A según el cual se vuelve una obligación pronunciarse al respecto.</p>
	<p>No se solicita de forma rigurosa el pago de las obligaciones al sistema previsional: ISSS y AFP</p>	<p>Se sugiere que en sede judicial, junto al reinstalo, cuando este proceda, se ordene a la parte demandada el pago de las prestaciones que por ley le corresponden a la trabajadora, estas incluyen las correspondientes al sistema previsional: ISSS y AFP, poniendo énfasis en que estén al día con estas, para garantizar que la trabajadora tenga acceso a todos los servicios de salud que le brinda el ISSS.</p> <p>Además, a la PGR, de conformidad con el art. 60 de su Ley Orgánica le corresponde asistir legalmente a las trabajadoras en</p>

Etapa procesal	Hallazgo	Recomendaciones
Demanda	<p>En relación a la pretensión de salarios no devengados por causa imputable al empleador, se observan al menos dos criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La pretensión debe ser de salarios no devengados desde la fecha del despido hasta finalizar el descanso postnatal.</li> <li>La pretensión debe ser de salarios no devengados desde la fecha del despido hasta finalizar la garantía de estabilidad ampliada.</li> </ol> <p>En cuanto a la pretensión de prestaciones por maternidad, fundamentada en el art. 309 del C. de T. la disposición establece que el empleador está obligado a pagar anticipadamente una prestación equivalente al 75% del salario básico durante la licencia por maternidad, advirtiendo que en ningún caso el empleador estará obligado a pagar una prestación en dinero más allá de lo previsto.</p> <p>Además, agrega que el empleador podrá deducir de la prestación en dinero el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del seguro social y su reglamento de aplicación.</p> <p>La referida ley establece que, en caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, en la forma y por el</p>	<p>materia laboral, así como promover, representar e intervenir judicial y extrajudicialmente en procesos o diligencias, cuando estas lo soliciten, y esto incluye aquellos que sean necesarios para el reclamo de derechos relacionados con estas prestaciones, por lo que se recomienda que la asesoría sea amplia e incorpore el reclamo de estos derechos cuando sea procedente (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2021)</p> <p>Que desde la PGR se unifiquen criterios, a fin de reclamar lo que es más garantista para las personas trabajadoras, en este caso, para las mujeres embarazadas, que, además, gozan de una protección reforzada, según el principio pro operación.<sup>7</sup> De tal forma que puedan apelarse aquellos fallos que son menos favorables para las trabajadoras.</p> <p>Es importante recordar que la legislación laboral salvadoreña reconoce que “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad” (art. 14 C. de T.).</p> <p>Además, recientemente ha sido reformada para que su interpretación y aplicación se realice de manera integral y en armonía con la Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, la Ley de igualdad, equidad, y erradicación de la Discriminación contra las mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen Los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>En este caso en particular, es indispensable entender que el</p>

7. Se establece una protección en la relación jurídico-laboral entre trabajador/a y patrono, de tal manera que se logre un equilibrio a partir de las desigualdades existentes entre ambos. La doctrina suele mencionar, precisamente como una de las características esenciales de las normas de la legislación laboral, su carácter protector o proteccionista respecto a la persona trabajadora, y los juzgadores tienen el deber de velar porque esta protección se cumpla. Ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho al Trabajo, y su razón de ser es, como se ha mencionado, la tutela de los trabajadores, que se explica a través de tres reglas operativas bien conocidas y desarrolladas por la doctrina: • Regla de la norma más favorable o principio de favor, en cuya virtud si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador. Principio in dubio pro operario<sup>28</sup>, que nos resuelve el conflicto en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, en cuyo caso deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador/a; tratadistas y jurisprudencia nacional hacen énfasis en que este principio es de aplicación procesal. En caso de dudas, se establece una preferencia y beneficio a quien esté en grado de subordinación en la relación laboral y que sea estrictamente en la misma materia. No aplica en ningún caso un beneficio mercantilista o a favor de una empresa, sea esta pública o privada. La Sala de lo Civil y las cámaras de lo laboral se han referido al respecto, por su característica interpretativa, cuya finalidad es afín con el mandato constitucional del Artículo 37. En cuanto al Principio Pro Operario, la Constitución salvadoreña estipula en el Art. 14 que, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

• Principio de conservación de la condición laboral más favorable, en virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador<sup>29</sup>. [https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Estudio\\_Derecho\\_Laboral.pdf](https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Estudio_Derecho_Laboral.pdf)

Etapa procesal	Hallazgo	Recomendaciones
Demanda	<p>tiempo que establezcan los reglamentos, a los siguientes beneficios:</p> <p>ch) Un subsidio en dinero, calculado de conformidad al Art. 48 de esta ley, a condición de que la asegurada no efectúe trabajo remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio. En ningún caso tendrá derecho a recibir subsidios acumulados por concepto de enfermedad y de maternidad [...] (Art. 59) (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1953).</p> <p>El citado art. 48 remite a los reglamentos.</p> <p>El Art. 28.- El subsidio diario de maternidad será igual al 100% del salario medio de base de la asegurada. (6) (32) (Órgano Ejecutivo, 1954).</p> <p>En decir, que una mujer que se encuentrainscrita y cotiza al ISSS y cuyo empleador cumple con su obligación, gozará del 100% de su salario durante su licencia por maternidad, en cambio, una mujer cuyo empleador incumpla con dicha responsabilidad, podrá reclamar únicamente el 75% de esta prestación, lo cual atenta contra el principio de igualdad.</p>	<p>principio de la jerarquía de las normas, que nos dice que la norma superior prevalece sobre la subalterna, es “subvertido” por el derecho laboral “la jerarquía normativa se troca puesto que «es el contenido de la norma el que decide según su mayor o menor favorabilidad para los trabajadores, la disposición aplicable; posición jerárquica de la norma (jerarquía estática) y prioridad de aplicación (jerárquica dinámica), no son, pues, cuestiones equivalentes. Es más: lo normal es precisamente que la disposición de rango inferior (v.g.: convenio colectivo) se aplique prioritariamente sobre normas legales y reglamentarias», puesto que “si así no fuera, el principio de norma más favorable no tendría cabida, ya que habría que aplicar los criterios comunes de dirimencia [...]”</p> <p>Tal como lo menciona el autor citado: “en el Derecho positivo contemporáneo las diferentes fuentes, más bien que constituir una jerarquía stricto sensu, se complementan y se ajustan a fin de mejorar al asalariado”. (Cosmópolis, s/f).</p> <p>Además, según la LEIV, “La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideraran discriminatorias a los efectos de la presente ley”.</p> <p>Por lo tanto, en aras de respetar el principio de norma más favorable, así como el principio de igualdad y no discriminación contra las mujeres, es importante que se exijan las prestaciones por maternidad equivalentes al 100% del salario, tal como lo regula la legislación del ISSS, haciendo una interpretación integral y en armonía con esta legislación que es más proteccionista para las trabajadoras.</p>
	<p>Se evidencia el reclamo de pretensiones contradictorias como: los salarios no devengados por causa imputable al empleador, al mismo tiempo que indemnización por despido injustificado.</p> <p>En algunos casos se cita legislación garantista, pero en la mayoría no se hace.</p>	<p>Establecer criterios claros y verificar que esta práctica sea eliminada del quehacer de la PGR.</p> <p>Es importante que se haga uso de la normativa protectora de los derechos humanos de las mujeres tanto nacional como regional y</p>



Etapa procesal	Hallazgo	Recomendaciones
Demanda	En pocos casos se expresan los motivos del despido y se hace mención que se trata de un hecho discriminatorio.	universal.  Establecer los motivos del despido, con la finalidad de detectar situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres y por lo tanto la necesidad de medidas cautelares o de protección, o en su defecto, el rechazo de las mismas para evitar la revictimización.
Admisión de la Demanda	Se observa que en algunos casos se hacen prevenciones de manera dispersa.	En razón del principio de economía procesal se sugiere que se procure que las prevenciones se incluyan en un mismo acto procesal en la medida de lo posible.
	En los casos en que se previene sobre la dirección de la parte demandada, en la mayoría de casos no se evacúa, ya que no se manifiestan o pronuncian sobre el conocimiento o no de esta información (Art. 181 C.P.C.M.).	Garantizar que se evacúe oportunamente esta prevención. Una forma de facilitar la obtención de esta información es establecer convenios de colaboración con instituciones como: RPNP, Sistema Financiero, SIGET, ISSS, Municipalidades, etc. (Obligación de Extender Documentos Art. 114.- La Procuradora o Procurador General y sus representantes podrán requerir por cualquier medio escrito o electrónico a cualquier institución de la administración pública y municipal, instituciones autónomas y privadas para el cumplimiento de sus atribuciones, las certificaciones, transcripciones, informes y autorizaciones que sean necesarios. Las entidades antes mencionadas y los servidores públicos y municipales, estatales, autónomos y privadas, están en la obligación de proporcionarlos y no podrán negarse a ello bajo pretexto alguno, so pena de consecuencias legales, sin perjuicio del secreto profesional o bancario, la reserva de información tributaria, o lo dispuesto en la Ley de Acceso a la Información Pública. Las certificaciones, transcripciones, informes, autorizaciones y cualquier otro documento solicitado por la Procuraduría General no causarán impuesto ni tasa alguna) (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2021).
	El artículo 379 C. de T. establece los requisitos que deben cumplir las demandas laborales <sup>8</sup> , y efectivamente requiere que se haga una relación de los hechos, sin embargo, se observa al menos en uno de los casos, que se previene a la parte actora para completar	Según la LEIV, el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres incluye el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos (art. 2 LEIV). Además, la LEIV tiene como objetivo, entre

8. 1) Designación del juez ante quien se interpone; 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones; 3) Indicações del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible; 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral; 5) Relación de los hechos; 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios. 7) Peticiones en términos precisos; 8) Lugar y fecha; y, 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.



Etapa procesal	Hallazgo	Recomendaciones
	<p>información sobre hechos discriminatorios como: persona a quien se le atribuye los actos de discriminación, si los actos fueron reiterativos, si la razón de ellos fue por encontrarse la trabajadora en estado de gravidez y si el despido fue por causa de dicha discriminación a que hace referencia, bajo pena de declarar inadmisibles la demanda de conformidad con el art. 381 de C. de T. La anterior exigencia de información podría considerarse un exceso en el control liminar de la demanda.</p>	<p>otros, el de garantizar la tutela efectiva para las mujeres (art. 1 LEIV). Por su parte, las Reglas de Brasilia establecen que es necesaria la "revisión de los procedimientos y los requisitos procesales como forma de facilitar el acceso a la justicia". En este sentido los poderes judiciales de los países que aprobaron las reglas, se comprometieron a simplificar y divulgar "los requisitos exigidos por el ordenamiento para la práctica de determinados actos, a fin de favorecer el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, y sin perjuicio de la participación de otras instancias que puedan coadyuvar en el ejercicio de acciones en defensa de los derechos de estas personas".</p>
Desistimiento de la acción	<p>Los escritos de desistimiento, en algunos casos son presentados por la trabajadora, e incluso por las personas defensoras públicas laborales, sin especificar los motivos que fundamentan dicha petición. En el primer caso, algunos juzgados previenen a la parte actora, para que se pronuncie sobre dicho desistimiento de su representada, sin que evacuen esta prevención.</p>	<p>Se sugiere que, en razón de la petición judicial se pronuncien, sobre todo para garantizar los derechos de la trabajadora quienes pueden ser sorprendidas en su buena fe por la patronal.</p>
Conciliación	<p>Se aceptan arreglos conciliatorios (en cualquier etapa del proceso) que pueden ser en menos cabo de los derechos de las personas trabajadoras.</p>	<p>Insistir en las audiencias sobre la protección reforzada que tienen las trabajadoras embarazadas, evidenciando que estos arreglos son ilegítimos e injustos y, por lo tanto, no deben ser permitidos por las autoridades judiciales.</p>
Apertura a prueba	<p>En el 64% de los casos analizados, la trabajadora recibe su salario por medio de cuenta bancaria, sin embargo, solamente en uno de ellos se presentó el estado de cuenta bancario para constatar que se le pagaba salario.</p> <p>Las personas empleadoras se limitan a negar los hechos, sobre todo la relación laboral y/o el despido durante la declaración de parte contraria, y en muchos casos, con base en esta única prueba, se resuelven los procesos de forma negativa para las trabajadoras. Por el contrario, se observa que la declaración de las trabajadoras no es considerada como prueba de los hechos porque "es favorable para ellas mismas".</p>	<p>Que la PGR haga constar desde la demanda la forma de pago y que presente los estados de cuenta como prueba de la relación laboral.</p> <p>Que en los alegatos finales, la PGR pueda relacionar la teoría de la carga dinámica de la prueba, la cual establece que debe probar la parte que tenga mayores posibilidades y condiciones de aportar prueba. Para la persona trabajadora, la obtención de algunas pruebas generalmente le resulta difícil, es ahí cuando se debe hacer alusión a la carga probatoria dinámica, ya que, con base en ella, quien debe probar es la parte que esté en mejor posición de hacerlo, partiendo desde una interpretación con perspectiva de derecho social.</p>

Etapa procesal	Hallazgo	Recomendaciones
Cierre del proceso	No se observa en la práctica el uso de alegatos finales.	El uso de alegatos finales, podría ser una buena práctica para argumentar los hechos que fueron probados y, además, desarrollar aspectos doctrinarios, legales o jurisprudencias relacionadas con las cuestiones y pretensiones invocadas en el proceso.
Sentencia	Se observa poco uso del recurso de apelación.	Definir criterios claros para la interposición de recursos de apelación, que puedan contribuir a generar jurisprudencia que sea proteccionista de las mujeres.

## VI. Conclusiones y recomendaciones.

La discriminación contra las mujeres, las afecta en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo su participación en el mercado laboral, y se vincula con la discriminación basada en la maternidad, la discriminación basada en capacidades y habilidades físicas, mentales y profesionales y otras características atribuidas a uno de los sexos y la discriminación basada en el estatus civil o marital y la situación y responsabilidades familiares.

Para combatir estas discriminaciones se han creado herramientas de política pública como la licencia por maternidad, la protección a la lactancia, las licencias parentales y los servicios de cuidado de niñas y niños. Las evaluaciones de impacto muestran que la licencia de maternidad y la provisión de servicios de niñas y niños aumentan la tasa de participación laboral de las mujeres, al dar un incentivo para que ellas ingresen al mercado de trabajo (antes de tener hijas o hijos) y vuelvan al mercado de trabajo (después de tener hijos). Por su parte las empresas tienen ganancias de productividad, porque al proporcionar estabilidad laboral puede invertir en capacitación especializada sin riesgo de perder la inversión, por renuncia del personal. Mientras las licencias parentales que se distribuyen equitativamente entre mujeres y hombres refuerzan el cambio de los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.

La tasa de participación laboral en las edades de 25 a 54 años, por tipo de hogar se convierte en una herramienta útil para el examen de las desigualdades de género. En El Salvador el análisis de información estadística muestra que, las mujeres tienen menores tasas de participación laboral que los hombres, independientemente del tipo de hogar en el que viven y que el tipo de hogar tiene una fuerte relación con la posibilidad de mujeres de trabajar de manera remunerada o no, tener pareja y especialmente si se tienen hijas o hijos menores de 6 años con esa pareja, reduce

la tasa de participación laboral de las mujeres y por el contrario incrementa la de los hombres, lo que evidencia que en el país, persiste fuertemente la división sexual del trabajo, siendo los hombres asignados como “ganadores de pan” y las mujeres como “cuidadoras”.

El cambio de esta realidad implica el desarrollo de medidas de política pública que, en El Salvador son escasas y tienen muy poca cobertura. Si bien es positivo que el subsidio de maternidad sea el 100% del salario (hasta el límite de cotización al seguro) y, aunque con servicios limitados se ha ampliado el acceso a ciertos grupos (migrantes, trabajadoras del hogar remuneradas, trabajadoras independientes), sin embargo, en 2022, solamente el 12.4% de las mujeres que dieron a luz tuvieron acceso a un subsidio de maternidad proporcionado por el ISSS, lo que refleja la baja participación laboral de las mujeres, así como la ausencia de cobertura de mujeres que trabajan en actividades agropecuarias, en el sector informal o como trabajadoras del hogar remuneradas.

Respecto a los servicios de cuidado para primera infancia, se señala como un elemento positivo la implementación de Centros de Atención Integral de Primera Infancia (CAPI) que deben tener estándares de funcionamiento que se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras, en cuanto a costos (son gratuitos), distancia (están en las cercanías de los lugares de trabajo) y horarios (se corresponden con las jornadas laborales), sin embargo, tal como está planteado el modelo deja fuera a la mayor proporción de mujeres trabajadoras, que se insertan en la informalidad, y a mujeres rurales, debido a la concentración territorial de empresas, en algunas zonas no se encuentran empresas de 100 y más personas trabajadoras y este es un requisito para la instalación de un CAPI.

Dadas las restricciones presupuestarias existentes y la concentración de municipios también hay

dudas sobre la cobertura y la celeridad con la que se implementarán los CAPI en el sector público. Por ejemplo, con la reunificación de municipios, San Salvador Centro es un solo municipio, con obligatoriedad de establecer un solo CAPI, sin embargo, antes de esta unificación había 7 municipios (Ayutuxtepeque, Mejicanos, San Marcos, San Salvador, Santo Tomás y Santiago Texacuangos). Se valora difícil que una mujer del nuevo distrito de Santiago Texacuangos encuentre accesible un establecimiento ubicado en el centro de San Salvador.

La licencia parental es muy reducida en El Salvador, solamente aplica a los padres, a quienes se asigna tres días con el nacimiento o adopción de una hija o hijo.

Datos de la PGR y del Ministerio de Trabajo reflejan que todos los años hay vulneraciones a los derechos que tienen las mujeres durante el embarazo, parto, postparto y lactancia, por lo que ellas deben recurrir a servicios de procuración de justicia.

El estudio de casos revela que, a pesar de los avances legislativos en materia de protección a los derechos de las mujeres en general, y de las trabajadoras en particular, persisten graves prácticas discriminatorias que contradicen los estándares internacionales y las normas nacionales que reconocen para estas últimas, una protección reforzada durante el embarazo, el post parto e incluso, durante un período posterior más amplio, considerando que en El Salvador, históricamente ha existido una marcada cultura de irrespeto de estos derechos por parte de las personas empleadoras.

Estas prácticas discriminatorias son las que enfrentan en razón de su sexo, por ejemplo, una menor remuneración por igual trabajo, extensas jornadas laborales, horas extras obligatorias fuera de las jornadas ordinarias, no pago de horas extraordinarias y nocturnas conforme con la ley, la persistencia de la

violencia laboral, manifestada en acoso sexual y acoso laboral, entre otros.

Es importante hacer notar que es obvia la existencia de un considerable subregistro de casos, ya que muchas mujeres se abstienen de reclamar sus derechos ante el temor de enfrentarse a despidos u otro tipo de represalias por parte de sus empleadores y prefieren tolerar las adversas condiciones laborales en las cuales se desempeñan.

Sin embargo, queda claramente ilustrado, como enfrentan también otras formas burdas o sutiles de discriminación y violencia basada en su estado de embarazo o por su condición de descanso post natal, lactancia, o simplemente por su maternidad, lo cual refleja la doble moral que impera en el país, que por un lado exalta la maternidad, a tal grado de prohibir todo tipo de aborto, incluso el terapéutico, pero por otro, mantiene, permite y tolera prácticas sistemáticas que atentan contra los derechos de las mujeres que deciden ser madres: despidos de hecho; malos tratos, jornadas extenuantes de trabajo, negligencias en cuanto a la salud y seguridad ocupacional, no pago de prestaciones de salud, lo cual pone en riesgo su vida y la del producto del embarazo; negación de permisos para controles pre y post natales; negación de pausas para lactar; incumplimiento de instalación de lactarios en los lugares de trabajo, entre otras. Este contraste revela una contradicción flagrante en la protección de los derechos de las mujeres en el país.

En general, las condiciones laborales adversas para las mujeres embarazadas o en puerperio, hacen que opten por renunciar de sus empleos, quedando en una situación de mayor vulnerabilidad para ellas y para sus hijas e hijos, esto también puede profundizar la desigualdad en sus relaciones de pareja o familiares, y por lo tanto, colocarlas en situaciones de mayor riesgo de enfrentar violencias basadas en su sexo. En consecuencia, coarta la igualdad de

oportunidades en el trabajo, profundiza la pobreza de sus hogares y aumenta el riesgo de violencia.

En la sociedad salvadoreña persiste un doble discurso sobre la maternidad como un mandato social para las mujeres que se sublima y promueve, pero en el ámbito laboral, el rol de cuidado de la vida, es considerado como un obstáculo para la “productividad” y la “generación de ganancia”, las embarazadas y las madres de niñas y niños en sus primeros años de vida, son vistas como una carga que aumenta los costos laborales, sin que se considere que es una responsabilidad que debería ser asumida tanto por el sector empleador (público y privado) como por las familias y sobre todo por los Estados.

Se vislumbran avances en cuanto al acceso a justicia de las mujeres que reclaman derechos relacionados con la maternidad, incluso buenas prácticas en algunos juzgados y en el ejercicio de defensoría pública laboral, no obstante, existen prácticas que deben revisarse para remover cualquier obstáculo que impida a las mujeres ejercer sus derechos laborales y previsionales, sobre todo, las que vuelven demasiado burocrático y largos los procesos y por lo tanto, impiden una pronta y cumplida justicia.

Ante este contexto se recomienda:

- Establecer subsidios de maternidad que cubran a las mujeres trabajadoras que están fuera del sector formal, ya sea mediante la ampliación de servicios del pilar contributivo o con la creación de nuevas herramientas no contributivas.
- Asegurar progresivamente que los servicios de cuidado de niñas y niños cubren las necesidades de las mujeres trabajadoras en su diversidad (agrícolas, en el sector informal, trabajadoras del hogar remuneradas).
- Asegurar progresivamente que los servicios de cuidado de niñas y niños tienen

cobertura territorial, especialmente tomando en cuenta la reunificación de municipios.

- Crear incentivos para que los hombres asuman la paternidad responsable, por ejemplo, aumentando el número de días de la licencia parental.
- Continuar avanzando en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, armonizando la legislación salvadoreña con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, de manera integral y transversal, incluyendo los mecanismos necesarios para generar las condiciones institucionales adecuadas para avanzar en la implementación y cumplimiento de la normativa.
- Visibilizar en las estadísticas públicas las prácticas atentatorias contra los derechos de las trabajadoras embarazadas y en puerperio.
- Fortalecer a las instituciones responsables y vinculadas con el sistema de administración de la justicia laboral, es decir, al recurso humano y material que integran el poder judicial y las entidades de apoyo encargadas de vigilar, promover, procurar y a hacer cumplir el derecho, así como su organización e infraestructura, de tal forma que cuenten con las capacidades humanas, técnicas y materiales para desempeñar un rol apegado a derecho.
- Las instituciones encargadas de administrar justicia en materia laboral, así como aquellas llamadas a promover y garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras, como lo son la PGR, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el ISSS, las AFP, la Superintendencia del Sistema Financiero, etc., deben fortalecer los mecanismos de contraloría, auditoría y fiscalización del trabajo que realiza el funcionariado público, y su personal en general, para evitar que existan criterios dispersos que den como resultado

desigualdad en el acceso de las personas a la justicia, y por el contrario, procurar, en la medida de lo posible, la estandarización de procedimientos judiciales y administrativos, que faciliten ese acceso.

- Es urgente informar a las mujeres sobre los derechos que las asisten durante el embarazo y puerperio, las instancias que pueden brindarles atención, los tipos de servicios que pueden solicitar, así como los requisitos y etapas de los procesos judiciales y administrativos que deberán enfrentar. Pero también es preciso que se concientice a las personas empleadoras sobre sus deberes y obligaciones patronales y principalmente que se desmitifique la idea sobre los altos costos que estos implican, para lo cual es necesario generar evidencia que demuestre, como se ha hecho en otras latitudes, que son los Estados los que asumen la mayor parte de ellos y por el contrario, los beneficios que representan para los países, la inversión en las mujeres y sus grupos familiares.
- Armonizar la legislación nacional con los estándares internacionales establecidos por la OIT en el marco del C183 el cual ya fue ratificado por el estado salvadoreño en 2022. Una recomendación específica para el fortalecimiento de la seguridad social de las mujeres embarazadas es que la licencia de maternidad sea registrada como tiempo efectivo de trabajo, en la actualidad la licencia opera como suspensión del contrato individual de trabajo.

- Dar cumplimiento a la Sentencia de Inconstitucionalidad 62-2018/50-2019 sobre la existencia de una Omisión total en la regulación del reinstalo de la mujer trabajadora embarazada, para ello es necesario hacer reformas al código de trabajo no solo en la parte sustantiva, sino también en la parte procesal ya que es en esta etapa donde se dictan las medidas cautelares y sentencias.
- Es urgente que el personal de los juzgados que conocen de los reclamos de derechos vinculados con la maternidad, así como la defensoría pública laboral sea constantemente capacitada y sensibilizada para que se avoque y aplique las normas y principios más proteccionistas para las mujeres trabajadoras embarazadas y aquellas que gozan de estabilidad laboral debido a su condición de post parto y protección ampliada.
- Solo así será posible que se homogenicen criterios que sean basados en derechos humanos, que las actuaciones se realicen procurando el menor daño para las trabajadoras, que se procure no solamente el pago de prestaciones económicas, sino la garantía de otros derechos como el derecho a una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, el derecho a la salud, el derecho a la estabilidad en el empleo, entre otros.

La aplicación de estas medidas traería efectos positivos en la tasa de participación laboral de las mujeres y ganancias de productividad a las empresas.



## Bibliografía

1. Asamblea General de las Naciones Unidas. (18 de 12 de 1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Obtenido de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
2. Asamblea Legislativa de El Salvador. (3 de diciembre de 1953). Ley del Seguro Social. Obtenido de <https://www.issv.gov.sv/download/ley-del-seguro-social-y-sus-reglamentos/>
3. Asamblea Legislativa de El Salvador. (23 de junio de 1972). Código de Trabajo. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/A740402C-BD65-41DF-894A-0B72A3106F35.pdf>
4. Asamblea Legislativa de El Salvador. (29 de julio de 1983). Constitución de la República de El Salvador. Decreto No. 38. Obtenido de [https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_072857074\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf)
5. Asamblea Legislativa de El Salvador. (26 de abril de 1997). Código Penal. Obtenido de <https://portalde transparencia.fgr.gob.sv/documentos/Código%20Penal.pdf>
6. Asamblea Legislativa de El Salvador. (21 de enero de 2010). Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Obtenido de <http://jurisprudencia.ues.edu.sv/oajc/leyes/LegislacionLaboral/ley%20general%20de%20prevencion%20de%20riesgos%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo.pdf#:~:text=Art.%201.-%20El%20objeto%20de%20la%20presente%20ley,se%20dicen%20para%20cada%20actividad%20econ>
7. Asamblea Legislativa de El Salvador. (17 de marzo de 2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Obtenido de <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf#:~:text=Ley%20de%20Igualdad%2C%20Equidad%20y%20Erradicación%20de%20la,y%20a%20favor%20de%20la%20igualdad%20y%20equidad>.
8. Asamblea Legislativa de El Salvador. (26 de junio de 2013). Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/5D173190-5AC8-46DA-9CE8-1112B256B49E.pdf>
9. Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2021). Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. D. L. 837 del 04 de marzo de 2021, publicado en el D.O. N.º 93 Tomo 431, del 18 de mayo de 2021.
10. Asamblea Legislativa. (s.f.). Ley Nacer con Cariño para un Parto Respetado y un Cuidado Cariñoso y Sensible para el Recién Nacido. Decreto Legislativo No. 123, de fecha 17 de agosto de 2021, publicado en el Diario Oficial No. 159, Tomo 432, del 23 de agosto de 2021.
11. Banco Central de Reserva. (2021). Banco Central de Reserva. EHPM. Obtenido de <https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/busqueda/135>
12. Banco Mundial. (2022). Childcare and Women's Labor Market Outcomes in Lower - and Middle-Income Countries: A Policy Brief.
13. BCR/ONEC. (2023). Base de Microdatos de la EHPM 2022. San Salvador.
14. BLACK, S., WHITMORE SHANZENBACH, D., & BREITWIESER, A. (2017). The Recent Decline in Women's Labor Force Participation. En D. W. Nunn, The 51% Driving Growth through Women's Economic Participation. Washington D.C.: Brookings Institution. Blau, Francine and Lawrence Kahn. "Female Labor Supply: Why is the US falling behind?"

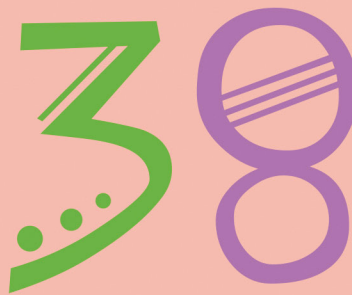
15. BLAU, F., & KAHN, L. (1999). Institutions and laws in the labor market. En O. Ashenfelter, & D. Card, Handbook of labor economics. Volume 3 Part A. Cornell University.
16. BLAU, F., & KAHN, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature.
17. BLAU, F., & WINKLER, A. (2017). Women, Work, and Family. NBER working paper no. 23644. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
18. BUDIG, M., & ENGLAND, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. American Sociological Review.
19. BUDING, M. (2014). The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty. American Sociological Review.
20. BUDING, M., & HODGES, M. (2014). Statistical Models and Empirical Evidence for Differences in the Motherhood Penalty Across the Earnings Distribution. American Sociological Review.
21. BYKER, T. (2016). Paid Parental Leave Laws in the United States: Does Short Duration Leave Affect Women's Labor- Force Attachment? The American Economic Review. Vol. 106, No. 5, Papers and Proceedings of the One Hundred Twenty Eighth Annual Meeting of the American Economic Association.
22. CALDERÓN, G. (2014). The Effects of Child Care Provision in Mexico. Working Papers. Banco de México.
23. CC News. (septiembre de 2018). Permisos de maternidad y paternidad: así está la situación en el mundo . Obtenido de <https://news.culturacolectiva.com/estilo-de-vida/permiso-maternidad-paternidad-incapacidad-materna-paises-del-mundo/#:~:text=Los%20permisos%20de%20maternidad%20m%C3%A1s%20lar-gos%20est%C3%A1n%20en,Unido%20y%20Albania%20con%20365%20d%C3%ADas%20%28%C2%A1un%2>
24. CHUNG, YOONKYUNG, D. B., SANDLER, D., & SIENKIEWICZ, R. (2017). The Parental Gender Earnings Gap in the United States. CES working paper.
25. CONAPINA. (2023a). CAPIS proveerán atención a la primera infancia. Obtenido de <https://www.conapina.gob.sv/2023/01/24/capis-proveeran-atencion-integral-a-la-primera-infancia/>
26. CONAPINA. (2023b). CAPIS autorizados. Obtenido de <https://www.conapina.gob.sv/capis-autorizados/>
27. CORREL, S., BERNARD, S., & PAIK, I. (2007). Getting a Job: Is there a motherhood penalty? American Journal of Sociology.
28. Cosmópolis, M. P. (s/f). La norma más favorable: su determinación.
29. DALTO, G. (1989). A Structural Approach to Women's Hometime and Experience - earnings Profiles: Maternity Leave and Public Policy. Population Research and Policy Review.
30. DEY, J. (2014). How has labor force participation among young moms and dads changed? a comparison of two cohorts. Beyond the Numbers 3, No. 19 (September).
31. Diario El Salvador. (2021). 116 empresas retuvieron cuotas de trabajadores. Obtenido de <https://diarioelsalvador.com/116-empresas-retuvieron-cuotas-de-trabajadores/141495/>
32. DORAN, E., BARTEL, A. P., & WALDFOGEL, J. (2019). Gender in the Labor Market: The Role of Equal Opportunity and Family Friendly Policies. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences.
33. El Diario de Hoy. (8 de febrero de 2023). Asamblea



51. OIT. (2000). Convenio sobre la Protección de la Maternidad, número 183. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
52. OIT. (5 de agosto de 2013). Amamantar en el lugar de trabajo: bueno para las madres, los niños y las empresas. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_218725/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_218725/lang-es/index.htm)
53. OIT. (2019). Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
54. OIT. (2019). Information Paper on Protection against SOGIESC Discrimination.
55. OIT. (2019a). A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all.
56. OIT. (2022). Care at Work: investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work.
57. OIT. (2022). Ratificaciones de El Salvador. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102835](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102835)
58. OIT. (2023). Achieving gender equality Labour Conference. 111th Session.
59. OIT. (2023). Ilostat. Obtenido de [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer54/?lang=es&id=POP\\_XWAP\\_SEX\\_AGE\\_MTS\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer54/?lang=es&id=POP_XWAP_SEX_AGE_MTS_NB_A)
60. OIT. (18 de septiembre de 2023b). Indicadores de igualdad de género y no discriminación (Base de datos GEND). Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-gender-equality-and-non-discrimination-indicators/>
61. OIT. (s/f). Salud reproductiva, protección del embarazo y lactancia. Género, salud y seguridad en el trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227803.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227803.pdf)
62. OIT/ ONU Mujeres. (s.f.). The impact of marriage and children on labour market participation.
63. OMS. (1996). Qué es el parto normal según la OMS? Obtenido de <https://consejorapido.com.mx/que-es-el-parto-normal-segun-la-oms/#:~:text=El%20parto%20normal%20%28OMS%201996%29%20se%20define%20como,de%20edad%20gestacional.%20¿Qué%20es%20parto%20definición%20corta%3F>
64. OMS. (2007). ¿Qué es el embarazo? Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Embarazo\\_humano#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20legal%20del%20embarazo%20sigue%20a%20la,atraviesa%20el%20endometrio%20uterino%20e%20invade%20el%20estroma.](https://es.wikipedia.org/wiki/Embarazo_humano#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20legal%20del%20embarazo%20sigue%20a%20la,atraviesa%20el%20endometrio%20uterino%20e%20invade%20el%20estroma.)
65. OMS. (2019). Lactancia Materna. Obtenido de [https://www.who.int/es/health-topics/breast-feeding#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/breast-feeding#tab=tab_1)
66. ONU. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
67. ONU. (16 de diciembre de 1996). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)
68. ONU Mujeres. (2020). Perfil de País según Igualdad de Género. Obtenido de [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Perfil%20de%20pais%20segun%20igualdad%20de%20genero\\_FINAL-comprimido.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Perfil%20de%20pais%20segun%20igualdad%20de%20genero_FINAL-comprimido.pdf)

69. Órgano Ejecutivo. (10 de mayo de 1954). Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. Obtenido de <https://www.iss.gov.sv/download/ley-del-seguro-social-y-sus-reglamentos/>
70. Órgano Ejecutivo. (25 de septiembre de 1968). Reglamento de Aplicación de los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte. Obtenido de <https://www.iss.gov.sv/download/ley-del-seguro-social-y-sus-reglamentos/>
71. PAL, I., & WALDFOGEL, J. (2016). The Family Gap in Pay: New Evidence for 1967 to 2013. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences 2.
72. Periódico CRONIO. (2023). Patronos que retengan cuotas de trabajadores serán llevados a la cárcel. Obtenido de <https://croniosv.com/principal/principal1/patronos-que-retengan-cuotas-de-trabajadores-seran-llevados-a-la-carcel/#:~:text=El%20Articulo%20245%20del%20C%C3%B3digo%20Penal%2C%20actualmente%20sanciona,Salvador%C3%B1o%20del%20Seguro%20Social%20%28ISS%29%20>
73. RUHM, C. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113 (1): 285-317.
74. RUHM, C., & TEAGUE, J. (1997). Parental leave policies in Europe and North America. En F. Blau, & R. Ehrenberg, *Gender and family issues in the workplace*. New York: Russel Sage Foundation.
75. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia . (dos de octubre de 2019). Sentencia de Amparo 547-2017. San Salvador , El Salvador .
76. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (10 de noviembre de 2017). Sentencia de Inconstitucionalidad número 8-2015/16 - 2015/89-2016. San Salvador, El Salvador .
77. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (1 de diciembre de 2017). Sentencia de Inconstitucionalidad No. 105-2014. San Salvador, El Salvador.
78. SPALTER-ROTH, R. M., & HARTMANN, H. (1990). *Unnecessary Losses: Costs of Americans of the Lack of Family and Medical Leave*. Washington D.C.: Institute for Women's Policy Research.
79. TRZCINSKI, E. (1991). Does the market provide parental leave.
80. UNESCO. (2021). Right from the start: build inclusive societies through inclusive early childhood education.
81. UNICEF. (2017). Lactancia materna. Obtenido de <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>
82. WALDFOGEL, J. (1997). The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*.
83. WEEDEN, K., YOUNGJOO, C., & BUCCA, M. (2016). Long Work Hours, Part Time Work and the Trends in the Gender Gap Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*.





años forjando un futuro  
digno y de igualdad  
para las mujeres



[www.ormusa.org](http://www.ormusa.org)  
Correo: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org)



[www.facebook.com/ormusa.org](http://www.facebook.com/ormusa.org)



ORMUSA ONG



@ORMUSA\_ONG



[ormusa.org](https://www.instagram.com/ormusa.org)



[www.observatoriodeviolencia.ormusa.org](http://www.observatoriodeviolencia.ormusa.org)



[www.observatoriolaboral.ormusa.org](http://www.observatoriolaboral.ormusa.org)



[www.observadsdr.org](http://www.observadsdr.org)



[www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org](http://www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org)



[www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org](http://www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org)



[www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org](http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org)



[www.nuestramirada.lgbt](http://www.nuestramirada.lgbt)