

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS**



TRABAJO DE GRADO:

“LA REFORMA DE LICENCIA POR MATERNIDAD ART.309 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: ANÁLISIS DEL IMPACTO EN LA ECONOMÍA EMPRESARIAL Y BENEFICIOS EN LA VIDA DEL RECIÉN NACIDO, EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, EL SALVADOR, C.A.”

PRESENTADO POR:

**VANESSA ARELY HENRÍQUEZ FLORES
HECTOR ANTONIO RAMÍREZ VALENCIA**

PARA OPTAR LA GRADO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. JUAN ANTONIO BURUCA GARCÍA

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, ENERO DE 2018.

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

SECRETARIO GENERAL

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR ORIENTAL

AUTORIDADES

ING. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA

DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DÍAZ

VICE-DECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ

SECRETARIO

AGRADECIMIENTOS

De: Vanessa Arely Henríquez Flores

Primeramente, agradezco a Dios todopoderoso por fortalecerme, ayudarme a seguir adelante y sostenerme en los momentos más difíciles, por haberme permitido culminar mi carrera y realizar el presente trabajo de graduación.

Asimismo, quiero agradecer a mi madre Ángela Flores por su ayuda, pues aun en la distancia siempre me ha demostrado su amor y apoyo; agradezco a mi hermano Manuel Henríquez por su amor, por su apoyo incondicional, por sus consejos y sus regaños, por ser prácticamente un padre para mí y a él dedico este logro.

Además, quiero agradecer a mi hija Allison Valenthina Henríquez, quien me enseñó que ser madre no es ningún impedimento para progresar, sino todo lo contrario, pues ha sido ella mi inspiración y motivación para seguir adelante. A mi amiga Grecia Sol por su amistad sincera, por sus consejos, su apoyo, su cariño y por tantos años juntas como compañeras y amigas.

También quiero agradecer a una gran mujer Anadilia Fuentes (Q.E.P.D), aunque ya no está conmigo ella me enseñó tantas cosas, pero principalmente me enseñó disciplina, esfuerzo, el valor del trabajo y la perseverancia sin las cuales no hubiera sido posible este logro. Y agradecer también a Víctor Reyes por su guía y su apoyo.

Asimismo, agradezco a mi compañero de vida Miguel Molina, por su amor y apoyo incondicional durante este proceso de investigación. Agradezco además a mi compañero Héctor Valencia, con el cual hemos trabajado arduamente para culminar el presente trabajo de graduación.

Finalmente agradezco al Licenciado Juan Antonio Buruca por su asesoramiento en este proceso, y por revisar y corregir cada uno de los avances presentados con respecto al contenido de nuestra investigación. Agradezco también al licenciado Carlos Armando Saravía Segovia por su asesoramiento con respecto a la metodología a aplicar en nuestra investigación.

GRACIAS.

De: Héctor Antonio Ramírez Valencia

Hace unos años decidí emprender un viaje que, a pesar de haber tenido altibajos, pausas y tropiezos, hoy llega a su fin gracias a la culminación de este trabajo de graduación. Es imperativo establecer que el aprendizaje de mi alma mater es una de las herramientas más valiosas que he recibido en la vida y sé que su utilidad va a trascender a este logro académico.

Agradezco, primeramente, al poder superior que para mí es Dios, que ha guiado mi vida y ha dado forma a mi entendimiento, a mi abuela María Edis Martínez (Q.E.P.D.) que fue el motor más importante para poder lograr mi objetivo, sin ella no habría llegado hasta aquí y sé que está al lado de nuestro creador sonriendo por mis logros; a mis dos madres Olinda Valencia y Elena del Rosario Aquino, quienes han sido soporte incondicional en este viaje; a mi padre Héctor Martínez, cuyo aporte ha sido vital también en mi carrera.

A mi hermano Roberto Carlos, pues representa el ser humano que deseo llegar a ser; a mis tíos y tías que han aportado su esfuerzo y cariño también con el mismo fin; a mis primos y primas que han sido ejemplo para mi crecimiento; a mis sobrinos y sobrinas; a mis amigos y amigas.

A mi compañera de Tesis y amiga Vanessa Henríquez por ser comprensiva y trabajar hombro a hombro conmigo para finalizar de la mejor manera este trabajo de graduación; a mi novia y futura esposa Yenmis Esmeralda Ramos Robles, pues su apoyo ha determinado fijarme nuevas metas de vida en aras a una realización profesional para la formación de una familia.

A mi asesor de Tesis que ha aportado con sus conocimientos y paciencia a poder realizar este trabajo de graduación; a mis docentes, que dejaron un poco de su conocimiento cada uno para formar mi pensamiento profesional; a mis compañeros y compañeras de trabajo, al igual que a mis jefes mediatos e inmediatos, por permitir continuar con mi carrera aun y cuando el horario de trabajo a veces no lo permitiera; a la magna sociedad de los alcohólicos anónimos por motivarme a continuar hasta el final; y, a todos aquellos que aun sin conocerme me brindaron palabras, un aventón, alimentos y ayuda.

GRACIAS.

ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN	
RESUMEN.....	1-3
1.0 Planteamiento del Problema.....	3
1.1. Situación Problemática.....	3-9
1.2. Antecedentes del Problema.....	9-12
1.3. Enunciado del Problema.....	12
1.3.1. Problema Fundamental.....	12
1.3.2. Problemas Específicos.....	12
1.4. Justificación.....	13-14
2.0 Objetivos.....	14
2.1. Objetivo General.....	14
2.2. Objetivos Específicos.....	14-15
3.0. Alcances de la Investigación.....	15
Alcance Doctrinario.....	15-16
Alcance Teórico.....	16-17
Alcance Jurídico.....	17-18
Alcance Espacial.....	19
Alcance Temporal.....	19
4.0 Sistema de Hipótesis.....	19
4.1. Hipótesis General.....	19
4.2. Hipótesis Específicas.....	19-20
4.3 Cuadro de Hipótesis.....	21-22
5.0 Síntesis del Problema de Investigación.....	23
6.0. Diseño Metodológico.....	24
6.1. Tipo de Investigación.....	24
6.2. Población.....	24
6.3. Muestra.....	24
6.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	24

6.4.1. Métodos.....	24-25
6.4.2. Técnicas de Investigación.....	25
6.4.3. Instrumentos de Investigación.....	25-26

CÁPITULO I

1.1. La Licencia por Maternidad sus Beneficios y Efectos en la actualidad.....	26
1.1.1. Finalidad del Aumento del Periodo de Licencia por Maternidad....	27-31
1.1.2. Beneficios del Aumento del Periodo de Licencia por Maternidad.....	31-37
1.1.3. Efectos del Aumento del Periodo de Licencia por Maternidad.....	37-39
1.1.4. Impacto Económico que produce el Aumento del Periodo de Licencia por Maternidad.....	40

CÁPITULO II

2.1. Antecedentes Históricos de la Licencia por Maternidad.....	41
2.1.1. Primeras Manifestaciones del Derecho a la Licencia por Maternidad.....	42-46
2.1.2. Conferencia General de OIT (1919): Sobre las normas protectoras del trabajo femenino en lo referente a la maternidad.....	46-49
2.1.3. Reconocimiento del Derecho a la Licencia por Maternidad en la Legislación Salvadoreña.....	49-50
2.1.4. Constitucionalización de la Licencia por Maternidad en El Salvador: Análisis de su evolución desde la óptica de la propiedad privada, la empresa y la función social del capital.....	50-52
2.1.5. Desarrollo Histórico del Derecho a la Licencia por Maternidad en la Legislación Secundaria Salvadoreña.....	52
2.1.5.1. Evolución de la Licencia por Maternidad en el Código de Trabajo.....	52-55

2.1.5.2. Evolución de la Licencia por Maternidad en La Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.....	56-59
2.1.5.3. Evolución de la Licencia por Maternidad en la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación.....	59-62

CÁPITULO III

3.1. Teorías que Fundamentan el Derecho a la Licencia por Maternidad.....	62
3.1.1. Teoría del Género.....	62-69
3.1.2. Teoría del Desarrollo Cognitivo.....	69-74
3.1.3. Teoría de la Responsabilidad Social.....	74-80

CÁPITULO IV

4.1. Conceptos Utilizados en la Investigación.....	80
4.1.1. Licencia por Maternidad.....	80
4.1.2. Prestación Social.....	80-81
4.1.3. Subsidio por Maternidad.....	81
4.1.4. Lactancia Materna.....	81
4.1.5. Vínculo familiar.....	81-82
4.1.6. Economía empresarial.....	82

CÁPITULO V

5.1. Análisis de la Licencia por Maternidad a nivel Nacional e Internacional.....	82
5.1.1. Panorama Mundial de la Licencia por Maternidad.....	82-88
5.1.2. Análisis del aumento del periodo de la Licencia por Maternidad y sus efectos en la Ciudad de San Miguel.....	88
5.1.2.1. El aumento del subsidio a la Licencia por Maternidad de parte del ISSS como efecto de la reforma al art. 309 del CT.....	88-90

5.1.2.2. Análisis de los beneficios para el recién nacido a causa de la reforma al art. 309 del Código de Trabajo; Y su influencia en la Seguridad Nacional con las nuevas generaciones.....	90-97
5.1.2.3. Previsión Social a la Licencia por Maternidad en Derecho Laboral.....	97-111

CÁPITULO VI

6.1. Legislación Salvadoreña referente a la Licencia por Maternidad.....	111
6.1.1. Licencia por Maternidad en la Constitución de El Salvador.....	111-125
6.1.2. Licencia por Maternidad en el Código de Trabajo Salvadoreño.....	125-132
6.1.3. Licencia por Maternidad en la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación.....	132-133
6.1.4. Licencia por Maternidad en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.....	133-134
6.1.5. Influencia de la Ley Especial de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en la reforma el Art. 309 del Código de Trabajo...	134-136
6.1.6. Análisis de la Lactancia Materna desde la óptica del Código de Salud y de la Ley de Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna.....	136-138
6.1.7. Análisis del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo; sobre la protección a la maternidad.....	138-139

CÁPITULO VII

7.1. Licencia por Maternidad en el Derecho Comparado.....	139
7.1.1. Licencia por Maternidad en el Derecho Español.....	139-141
7.1.2. Licencia por Maternidad en el Derecho Mexicano.....	141-142
7.1.3. Licencia por Maternidad en el Derecho Chileno.....	142-143

CÁPITULO VIII

8.1. Presentación de Hipótesis.....	143
-------------------------------------	-----

8.1.1. Comprobación de Hipótesis.....	143
8.1.1.1. Hipótesis General.....	143-144
8.1.1.2. Hipótesis Específicas.....	144-146
8.2. Logro de Objetivos.....	146
8.2.1. Objetivo General.....	146
8.2.2. Objetivos Específicos.....	146-148

CÁPITULO IX

9.1. Presentación, Análisis, Descripción e Interpretación de Resultados....	149
9.1.1. Presentación de Entrevistas.....	149
9.1.1.1. Entrevista dirigida a Lic. Numan Salgado.....	149-153
9.1.1.2. Entrevista dirigida al Juez de Primera Instancia de la Ciudad de San Francisco Gotera, Morazán Lic. Guzmán Urquilla.....	153-155
9.1.1.3. Entrevista dirigida a Personal Administrativo del ISSS: Janice Anette Chavarría Bonilla de Vásquez encargada de Área de Subsidios.....	155-158
9.1.1.4. Entrevista dirigida a Dr. Melvin Enrique Hernández: Pediatra de la Ciudad de San Miguel.....	158-161
9.1.2. Análisis de Entrevistas.....	161
9.1.2.1. Lic. Numan Salgado.....	161-169
9.1.2.2. Lic. Guzmán Urquilla.....	170-171
9.1.2.3. Janice Anette Chavarría Bonilla de Vásquez.....	171-173
9.1.2.4. Dr. Melvin Enrique Hernández.....	173-176
9.1.3. Presentación de Encuestas.....	176-198

CÁPITULO X

10.0 Conclusiones y Recomendaciones.....	198
10.1. Conclusiones.....	198-199
10.2. Recomendaciones.....	199-201
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	201-202
DIRECCIONES ELECTRONICAS.....	202-205

PRESUPUESTO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ANEXOS

Anexo N° 1- "Procesos de Prestaciones de Maternidad en el Juzgado de lo Laboral de la Ciudad de San Miguel, de enero 2016 a junio 2017".

Anexo N° 2- "Mapa de Duración Legal de Licencia de Maternidad 2013"

Anexo N° 3- "Reporte de Incapacidades pagadas por primera vez, Sección de Subsidios del ISSS, San Miguel".

Anexo N° 4- "Decreto Legislativo N° 143".

Anexo N° 5- "Decreto Legislativo N° 174".

Anexo N° 6- "Decreto Legislativo N° 332".

Anexo N° 7- "Decreto Ejecutivo N° 133".

Anexo N° 8- "Decreto Legislativo N° 335".

SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

CT.: Código de Trabajo

OIT.: Organización Internacional de Trabajo

D.L.: Decreto Legislativo

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social

LEPINA: Ley Especial de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia

OMS: Organización Mundial de la Salud

LAVLEP: Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos

LPALM: Ley de Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna

INTRODUCCION

El presente documento contiene el proyecto de investigación sobre el tema denominado: "La Reforma de Licencia por Maternidad art.309 del Código de Trabajo: análisis del impacto en la economía empresarial y beneficios en la vida del recién nacido, en la Ciudad de San Miguel, El Salvador, C.A."

En El Salvador es una inminente realidad que gran parte de las mujeres son empleadas asalariadas mientras se encuentran en sus años de crianza de los hijos, por ende surge la necesidad de proteger los derechos de dichas mujeres en estado de gravidez; como la estabilidad laboral, asimismo proporcionar un periodo de descanso por maternidad, tanto para aumentar el vínculo entre la madre y el recién nacido, como también para promover y fortalecer la lactancia materna y la unión familiar.

Tomamos como base de estudio el Art. 309 del Código de Trabajo, el cual establece en su primer inciso: "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 tomaran obligatoriamente después del parto; y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al cien por ciento del salario básico durante dicha Licencia".

El cual fue reformado recientemente y cuya reforma representa un aumento de cuatro semanas, dicho aumento genera en nuestra sociedad consecuencias tanto positivas como negativas, las cuales serán el objeto de estudio en esta investigación.

Asimismo haremos alusión a la figura jurídica de la Licencia por Paternidad que también es novedosa en el derecho laboral, tomando como base el beneficio que esta genera al vínculo familiar ya que si bien es cierto solo tiene una duración de tres días, estos días el padre los utiliza para hacerse cargo

de la atención de su mujer al salir de su hospitalización y el asentamiento del bebé.

Desarrollaremos también la reforma a la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, la cual aumenta el periodo de Licencia por Maternidad para las trabajadoras del sector público.

Durante el desarrollo encontramos el Resumen, Justificación de la Investigación, Planteamiento del Problema, Objetivos de la Investigación, Alcances de la Investigación, Hipótesis de la Investigación, Cuadro Comparativo de Objetivos e Hipótesis de la Investigación, Propuesta Capitular, Materiales, Presupuesto, Bibliografía y finalmente se detalla, el Cronograma de actividades a desarrollar en el Proceso de investigación.

RESUMEN

La investigación de tipo cualitativa versa sobre el tema denominado: "La Reforma de Licencia por Maternidad artículo 309 del Código de Trabajo: Análisis de su impacto en la economía empresarial y beneficios en la vida del recién nacido, en la ciudad de San Miguel, El Salvador, C.A."

En la antigüedad el hombre era en encargado de llevar el alimento al hogar y la mujer solo estaba delegada a tareas del hogar y al cuidado de los hijos e hijas. Sin embargo, en el transcurso de la historia la mujer toma un papel más protagónico y se introduce al sector productivo de la sociedad dejando atrás el modelo patriarcal que predominaba en las sociedades, dando paso a un matriarcado que perduraría hasta nuestros días.

Hace más de dos generaciones, las mujeres empezaron a ingresar masivamente en la fuerza de trabajo del país, a principios de 1920, y muchas de ellas lo abandonaron pocos años más tarde para dar a luz y criar a sus hijos, en 1950 ascendió la tasa mundial de actividad económica de las mujeres. En la Constitución política de 1962 en su artículo 183 se refería a la mujer trabajadora otorgándole derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo, en casos de maternidad el patrono estaba obligado a dar un descanso de 10 días antes y 10 días después del parto a la trabajadora, debiendo pagarle un salario básico diario completo durante dicho descanso.

A lo largo de la historia hemos visto como la mujer ha sido víctima de discriminaciones, violaciones a sus derechos como persona humana y en el ámbito laboral no ha sido la excepción, ya que a diario ha tenido que sufrir y luchar contra despidos injustificados o desmejoras por parte de los patronos, más aun en el caso de mujeres embarazadas que por su temporal estado de gravidez han tenido que pagar el precio de la maternidad y como resultado sufrir abusos de parte de los patronos, en muchos casos han tenido que

abandonar sus aspiraciones o la oportunidad de ser ascendidas, han sido desmejoradas de sus puestos de trabajo, disminuido su salario, y por si fuera poco sufrir el rechazo de parte de sus compañeros de trabajo, tanto por el trato diferente como también por el periodo de descanso que le es otorgado en este caso.

En la actualidad en nuestro Código de Trabajo vigente en su Art. 309 inciso primero, establece la obligación del patrono de proporcionar una licencia o descanso por maternidad, a la mujer embarazada, hasta el año 2015 esta licencia fue por un periodo de 12 semanas, es decir, 3 meses a los cuales se les denomina "Descanso pre y post-natal", en el mes de octubre de ese mismo año se da una reforma a dicho precepto legal, aumentando el periodo de licencia por maternidad a 16 semanas, equivalentes a 4 meses, de las cuales 10 semanas se tomaran obligatoriamente después del parto. Asimismo existe la presunción de estabilidad laboral en el Art. 113 del Código de Trabajo que establece que "Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato 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 descanso antes expresado".

Finalmente, hacia la fecha de 23 de febrero de 2016 entra en vigencia el Decreto Legislativo N°143 en el cual se aumenta de 12 a 16 semanas el periodo de descanso en concepto de licencia por maternidad. Dicho aumento a la licencia por maternidad, ya que es esencial que la madre pase más tiempo con el bebé, pues los primeros tres años de vida es primordial fortalecer el vínculo afectivo entre la madre y el recién nacido, así como también con los demás miembros de la familia; y de esta manera el recién nacido pueda sentirse protegido; es menester también que se le brinden los cuidados especiales necesarios al bebé, como lo es la higiene personal diaria, y la

lactancia, pues los primeros meses de vida el bebé está más propenso a enfermarse, ya que sus defensas no están desarrolladas como las de un adulto, he ahí la importancia que el bebé ingiera leche materna durante la mayor prolongación de tiempo posible. Con dicha reforma no solo se favorece a la madre y al recién nacido, sino a todo el vínculo familiar, ya que esto conlleva a que la madre se quede más tiempo en casa tanto con el recién nacido como con los demás miembros de la familia, además de ello la razón fundamental de dicha reforma es el fortalecimiento de la lactancia materna y de esta manera aumentar el vínculo familiar y la unión familiar entre la madre, el recién nacido, su padre y hermanos si los hay.

Sin embargo también surge en el medio social el impacto que dicha reforma tiene sobre la economía empresarial, que de por sí ya está desgastada con las variaciones en el mercado de nuestra moneda y demás fluctuaciones en la economía mundial; es por ello que también la investigación abarcará el impacto que genera el pago de una licencia por maternidad y la contratación de empleados temporales o interinos para cubrir a las mujeres que gocen de su licencia, así como también el coste que tendrá el empleador en concepto de su aporte patronal con respecto a las empleadas que cotizan en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los empleados que tienen la calidad de padres del recién nacido.

1.0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. SITUACION PROBLEMÁTICA

Para lograr realizar una profundización en el análisis de nuestra temática, es necesario redactar y explicar de forma sistemática los aspectos a desarrollar, por ende, a continuación, desarrollaremos dicha situación problemática en diferentes dimensiones como; el aspecto doctrinario, el aspecto histórico,

aspecto jurídico, aspecto teórico y por último un aspecto práctico que enmarca la realidad que actualmente se vive en cuanto a nuestro tema:

La Licencia por maternidad es un beneficio que la Ley Laboral ha reconocido a la mujer en estado de gravidez, beneficio que actualmente consiste en que la mujer embarazada gozara de un descanso antes y después del parto, dicho periodo de descanso ha sido aumentado de 12 semanas a 16 semanas, de las cuales diez se tomaran obligatoriamente después del parto, en la reforma del art. 309 Inc. Primero del código de Trabajo a través del Decreto Legislativo N° 143 emitido el día 8 de octubre del año 2015.

En el año 1902, en La Haya, la mujer obtuvo sus primeros reconocimientos en las Convenciones Internacionales, en lo que respecta a su status familiar. En 1919, la Conferencia General de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) dictó normas protectoras del trabajo femenino en lo referente a la maternidad y al trabajo nocturno. En 1967, se obtuvieron normas en pro de la no discriminación de la mujer con respecto al hombre, y en diciembre de 1979, la Asamblea General de la ONU eliminó todos los casos de discriminación por razón de género.

En los derechos laborales de las mujeres, la normativa viene a establecer algunos aspectos específicos, así tenemos que en términos generales la OIT como normativa internacional establece en 4 Convenios como principal finalidad el proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en diversas situaciones, los cuales son:

- Convenio N° 100 sobre la igualdad de las remuneraciones, Adoptado en junio de 1951 y entro en vigencia en mayo de 1953.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, Adoptado en 1958 y entro en vigencia en junio de 1960.

- Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en junio de 1981 y entro en vigencia en agosto de 1983.
- Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, adoptado en 1952; el cual fue revisado en el año 2000, y entro en vigencia en febrero del 2002, con el fin de seguir promoviendo cada vez más la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad de la madre y el niño, a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales.

Sobre la normativa nacional que regula los derechos laborales de las mujeres, estos los encontramos a partir de la Constitución, dentro de los cuales siendo específicos el derecho al descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo; así como también se regula la prohibición de las labores insalubres o peligrosas, situación que debe de desarrollarse en el reglamento interno de la empresa como un apartado especial sobre labores que no deben ejecutar las mujeres.

El Código de Trabajo de 1995 viene a establecer prohibiciones específicas para los patronos para la contratación de las mujeres, incluso el acceso al empleo. Tal es el caso de exigir a las mujeres que soliciten empleo que presenten o se sometan a exámenes que determinen que no se encuentran embarazadas; así como también los patronos no pueden destinar a las mujeres embarazadas a trabajos que requieren esfuerzos físicos que sean incompatibles con su estado y más aún posterior al cuarto mes de embarazo.

Finalmente consideramos que, en materia de Derechos Laborales, a través de la historia de nuestro país se han dado cambios sustanciales que protegen a la mujer trabajadora, sin perder de vista que todos los derechos laborales

regulados en la normativa o en las distintas fuentes del derecho laboral, también son aplicables a la mujer trabajadora.

Atendiendo al orden jerárquico de la Ley, se explicarán con detalles algunos derechos que le son reconocidos a la mujer salvadoreña;

El art. 32 Cn. reconoce a la familia como la base fundamental de la sociedad; el mismo artículo impone el deber de dictar la legislación necesaria para su protección, integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico. De igual manera la Constitución en su art. 42 establece que "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo" mismo que servirá de base constitucional para la presente investigación.

Bajo este esquema se decreta el Código de Familia, el cual "establece el régimen jurídico de la familia, de los menores y de las personas "adultos mayores" y consecuentemente, regula las relaciones de sus miembros y de éstos con la sociedad y con las entidades estatales" (Art. 1 CF.). De ahí que en el seno de la familia es donde se desarrollan los valores.

Asimismo el Código de Trabajo en su Libro Tercero Capitulo Segundo; establece las prestaciones por Maternidad que el patrono está obligado a dar a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, dichas prestaciones consisten en un descanso antes y después del parto, el cual actualmente durara un periodo de 16 semanas, de las cuales 10 semanas serán tomadas obligatoriamente después del parto, y además a pagarle anticipadamente una prestación que sea equivalente al 75% de su salario básico, mientras dure dicho descanso; pero en caso que la trabajadora embarazada hubiese recibido dinero proveniente del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a título de subsidio por maternidad, el patrono podrá deducir el equivalente de dicho subsidio recibido a la prestación que él está obligado a pagar a la trabajadora embarazada.

Teoría del Género; una Teoría puede definirse como un "conjunto de conocimientos sistematizados, que ayudan a explicar parte de la realidad"¹. Ejemplo de ello es la Teoría de Género; la cual surgió aproximadamente en la década de 1970 en las Ciencias Sociales. Dicha Teoría analiza las relaciones sociales entre mujeres y hombres, en el hogar y en la sociedad. Dentro de su ámbito de estudio también aborda la problemática existente, como lo es la desigualdad en el ejercicio de derechos de hombres y mujeres, sean casados o convivientes, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas, hijos o hijas, Etc. La Teoría de Género nace como respuesta a la constante violación de los derechos de las mujeres, los cuales; si bien es cierto ya se demandaban, algunos derechos, éstos no eran escuchados y sólo eran analizados a la luz de Derechos Humanos.

Con el transcurso del tiempo se ha confundido "sexo" con "género", de ahí la creencia que las mujeres por tener un cuerpo diferente al del hombre se considera con desigualdades naturales que no lo son, por ejemplo: que sean menos inteligentes o con menos capacidades. En contrario a los hombres se les considera más inteligentes, con mucha capacidad. Lo cierto es que al hombre siempre le ha quedado más tiempo para capacitarse y prepararse para dirigir, y en contrario a la mujer le ha quedado poco, porque en su múltiple rol: atender la casa, trabajar para aportar al hogar, cuidar a los hijos, atender al esposo, etc. le queda muy poco espacio para su superación. Las mujeres que intentan y logran superarse, en muchas ocasiones se enfrentan a un hogar desintegrado o la infidelidad y hasta la acusan del mal comportamiento de los hijos o hijas por no estar pendientes, porque los hombres consideran que ellas se dedican a otras actividades a costa del descuido de su hogar, una forma

¹ Flores Romero Jorge Luis, "Introducción a la Teoría del Género", publicado el 16/12/2008, Monografias.com extraído de: [http://www.monografias.com/trabajos65/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero.shtml](http://www.monografias.com/trabajos65/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero/introduccion-teoria-genero.shtml).

egoísta de no contribuir a la superación de su pareja, viéndolo desde una perspectiva de desarrollo del hogar.

En el ámbito laboral también sucede este tipo de discriminación a la mujer trabajadora, sobre todo cuando esta se encuentra en estado de gravidez, ya que se le condena a pagar un precio alto para poder mantener su estabilidad laboral, son movidas de sus puestos y desmejoradas del cargo que desempeñan al momento de estar embarazadas, y en la mayoría de los casos se ven obligadas a abandonar sus aspiraciones de ser ascendidas a otros cargos.

El supuesto es que la mujer, por sus propias características biológicas, desarrolla el instinto maternal que implica la responsabilidad de cuidado de diversos grupos sociales como lo son los/as niños/as, los hombres, las personas de la tercera edad, o enfermas, etc. Este estereotipo limita el espacio de acción de las mujeres al ámbito privado y se constituye en un factor determinante para la división sexual del trabajo. Las mujeres podrán ser trabajadoras del hogar, enfermeras o maestras. La idea de que se trata de un mandato biológico que no requiere el desarrollo de habilidades y destrezas, trae consecuencias en detrimento de la valoración y remuneración de estas labores.

El trabajo en el hogar no se incluye en la valoración del producto interno bruto ni se remunera, y cuando se reconoce un salario, este es mínimo. Las jornadas pueden ser más extensas y no se goza de los mismos derechos que otras/os trabajadores/as. En muchos casos se crean fueros diferenciados. Si las mujeres logran incursionar en el espacio público, ello no significa que se las exima de las responsabilidades sociales de la maternidad. Por lo contrario, se las condena a dobles jornadas y se las culpabiliza por desatender sus funciones como madres y esposas. A la vez, el mito de la maternidad alimenta la idea de que a los hombres les corresponde la producción y a las mujeres la

reproducción como rol natural. En consecuencia, hace recaer en ellas todas las responsabilidades con sus hijos/as y promueve la paternidad irresponsable.

Actualmente un aspecto importante y protector para la mujer embarazada es que nuestra legislación laboral regula en su art.309 inc.1ero, la obligación del patrono a dar a la trabajadora dieciséis semanas de licencia en concepto de descanso por maternidad, diez de las cuales se deben tomar obligatoriamente después del parto (conocido como periodo post-natal). Además, dicha trabajadora no puede ser despedida desde el momento en que comienza el estado de embarazo y hasta que termine el periodo post-natal; y en caso de ser despedida, no se produce la terminación del contrato de trabajo.

Otro derecho importante a resaltar es el tema de la lactancia materna, para lo cual la normativa regula que la trabajadora puede solicitar la interrupción de la jornada de trabajo hasta por una hora diaria, que también puede ser fraccionada en dos pausas y dicho derecho debe de ser considerado como tiempo efectivo de trabajo y por tanto debe ser remunerado.

Finalmente abordaremos la reforma en cuanto a las repercusiones que esta tendrá en el ámbito del derecho empresarial, el derecho mercantil y desde la perspectiva de la previsión social, que, desde un enfoque generalizado, comprende las bases y principios de la investigación y determina las líneas por las cuales se conduce la licencia por maternidad en nuestro medio y las medidas que debemos tomar para su mejoramiento y ampliación.

1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La defensa y protección de la mujer trabajadora ha sido, y es en la actualidad, motivo de preocupación, pues su situación de mujer la ha puesto en constante conflicto de desigualdades que conlleva a la violación y vulneración de sus

derechos generales y especiales, y como resultado se da la desprotección. Esto no solo se da en el ámbito laboral, si no en su diaria realidad; a raíz de esto han existido luchas para cambiar las situaciones de desigualdad, y de esta manera la situación jurídica de la mujer ha cambiado poco a poco a lo largo de los últimos 50 años.

Es en la Constitución de 1950 y 1962 donde se tiene la primicia del reconocimiento de algunos derechos sociales de la mujer, como el derecho a ejercer el sufragio popular. Actualmente las mujeres representan el mayor porcentaje de personas, por ende, es necesario que esta mayoría goce plenamente de sus derechos humanos integrales. Por otro lado cabe mencionar que las mujeres han avanzado en la participación en puestos en la toma de decisiones; un claro ejemplo de ello es que para el año 1989 en la Asamblea Legislativa ya se contaba con 7 diputadas, cifra que en la actualidad ha aumentado considerablemente, lo cual ha marcado un auge en la aprobación de iniciativas de Leyes y reformas encaminadas a garantizar los derechos de la mujer, sobre todo podemos contemplar en el ámbito laboral una gama de derechos alcanzados, como es la estabilidad laborar en el caso de la mujer trabajadora cuando esta se encuentra en estado de gravidez.

Como reseña cabe mencionar el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo, ratificado en nuestro país en 1994, el 11 cual fue otorgado en la Organización Internacional del Trabajo OIT estableciendo que "El Estado velara por el respeto de los principios de igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional" en dicho Convenio se prohíbe establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

El Código de Trabajo en nuestro país tiene como objetivo armonizar la relación entre patrono y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Cabe

recalcar que en la actualidad la mujer trabaja para no depender económicamente de su familia, sino por el contrario esta aporta a las necesidades económicas de su familia para manutención de los hijos, y asimismo sufraga sus propias necesidades, y es por ello que el estado debe proteger y vigilar los derechos de la mujer trabajadora.

Actualmente La Procuraduría General de la Republica cuenta dentro de su estructura Institucional con la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, que es la instancia responsable de brindar servicios de protección al personal empleado en los diferentes sectores económicos, así como dar asistencia cuando los trabajadores han promovido juicio laboral.

Asimismo, tenemos la procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, que fue creada a través de los acuerdos de paz en 1992, con el objetivo de garantizar el respeto de los derechos humanos entre ellos el derecho al trabajo. No obstante que la mujer está capacitada para desarrollar trabajos que el hombre realiza, hay actividades que no las puede desempeñar, la protección de la mujer emana de su especial condición que no deriva de la edad sino del sexo, como cuando se encuentra en estado de gravidez, ya que se deben garantizar el bien jurídico: vida, tanto de la mujer como del no nacido.

Por otro lado vemos la importancia de garantizar el derecho a un descanso pre y post-natal, es decir, antes y después del parto según sea el caso, ya que con ello se fortalecerá la práctica de lactar al recién nacido, actualmente existen campañas de lactancia materna con el fin de promover el fortalecimiento y bienestar físico del recién nacido, ya que es la leche materna el mejor alimento que este puede ingerir en sus primeros años de vida, puesto que de esta manera el recién nacido adquiere las defensas necesarias para su desarrollo como persona humana. Hay que mencionar también que la prolongación de dicho descanso no solo beneficia a la madre y al recién nacido, sino a todo el vínculo familiar, ya que como resultado la madre interviene más tiempo en las

actividades del hogar y comparte con su familia, lo cual armoniza dicha relación familia.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el impacto que la reforma al Art. 309 del Código de Trabajo produce sobre la economía empresarial; y cuáles son los beneficios que genera en la vida del recién nacido, madre y padre trabajadores de la Ciudad de San Miguel?

1.3.1 PROBLEMA FUNDAMENTAL.

- ¿Cuál es el impacto en la economía de las empresas con el aumento del periodo de Licencia por Maternidad de 12 a 16 semanas y cuál es el aporte al desarrollo integral, físico y psicológico del recién nacido, la madre y el padre trabajadores del sector privado en la Ciudad de San Miguel?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

- ¿Cuáles son los beneficios físicos y psicológicos que goza el recién nacido con el aumento del periodo de Licencia por Maternidad?
- ¿Qué efectos genera el aumento del periodo de Licencia por Maternidad en cuanto a la realización de las labores dentro de las empresas privadas en la Ciudad de San Miguel?
- ¿Cuál es el impacto del aumento del periodo de Licencia por Maternidad al aporte que hace el Instituto Salvadoreño del Seguro Social en concepto de Subsidio por Maternidad?

1.4. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años la Licencia por Maternidad en El Salvador ha comprendido 12 semanas, debiendo ser 6 semanas antes y 6 después del parto, sin embargo, hubo una aprobación de los decretos que dictan una modificación al artículo 309 del Código de Trabajo, y, un mes después, a los artículos 9 y 12 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para aumentar la Licencia por Maternidad a cuatro meses.

Con la entrada en vigencia de dichas reformas, podemos advertir que existen diversas consecuencias tanto positivas como negativas que deben ser estudiadas a fin de determinar la efectiva aplicación de la norma a la realidad de las salvadoreñas.

Surge entonces la necesidad de investigar el impacto que tendrá esta reforma en la economía empresarial, desde el punto de vista que el empleador hará una contratación de un empleado temporal que sustituya a la empleada que goza de la Licencia por Maternidad, y tendrá que remunerar a la empleada por el tiempo que se encuentre gozando de dicha licencia, si esta no está afiliada al ISSS, de igual manera representa un aumento de afiliaciones en el ISSS pero también representa una mayor aportación patronal mensualmente del empleador al ISSS.

Así también estudiaremos los beneficios que genera entre el vínculo de la madre con el recién nacido, pudiendo reducir esto la tasa de mortalidad neonatal hasta en un 20% (OMS-UNICEF, Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño, 2003) por la instalación de la lactancia materna desde la primera hora de vida del bebé; de igual manera ayuda a la promoción de la lactancia materna –que debe ser exclusiva durante seis meses sin combinar otros alimentos- contribuye a la disminución del cáncer de mama y otros cambios metabólicos, entre más tiempo la madre amamante al bebé. La lactancia materna prolongada efectivamente también

ayudara a inmunizar al bebé ante cualquier infección o patología ya que esta aporta todos los nutrientes necesarios.

Es así que nuestro grupo de investigación considera necesaria la profundización del análisis en cuanto a la trascendencia que tendrá la reforma a nivel nacional en los sectores ya mencionados a fin de construir las mejores condiciones de trabajo y de vida en nuestro país.

2.0. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar como el aumento del periodo de Licencia por Maternidad, de 3 a 4 meses, no genera impacto negativo en la economía empresarial y a su vez contribuye al desarrollo integral del recién nacido, la madre y el padre trabajadores del sector privado de la Ciudad de San Miguel.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer cuáles son los beneficios físicos y psicológicos que goza el recién nacido con el aumento del periodo de Licencia por Maternidad.
- Describir cuales son los efectos que genera el aumento del periodo de Licencia por Maternidad en la realización de las labores dentro de las empresas privadas y su costo de operaciones.
- Analizar qué impacto tiene el aumento del periodo de la Licencia por Maternidad en el aporte que hace el ISSS en concepto de Subsidio por Maternidad.

- Analizar los beneficios psicológicos y afectivos del aumento de la Licencia por Maternidad en los padres y hermanos, si los hubiera, del recién nacido.
- Concluir cuales son los efectos económicos que produce la reforma en la economía familiar y empresarial y sus beneficios en las nuevas generaciones.

3.0. ALCANCES DE LA INVESTIGACION

Alcance Doctrinario

Consultaremos fuentes bibliográficas de contenido sobre la importancia de protección de la maternidad. Como nos ilustra Castaneda de Álvarez en su tesis "*El trabajo de la mujer en la legislación comparada centroamericana*" y nos dice: "la razón de la protección a la mujer antes del alumbramiento es de carácter eugenésico en cuanto al cuidado de la salud y la limitación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico del feto o incidan desfavorablemente en las tareas que cumplen las futuras madres²". En lo que respecta a la protección después del nacimiento del hijo es obligatorio en todas las legislaciones un descanso de por lo menos 6 semanas, más que para la recuperación de la madre, este descanso se da, por el motivo de que en ese tiempo es cuando un niño depende más de los cuidados maternos.

Asimismo, estudiaremos otros autores como Mario Deveali, quien nos da un concepto de estabilidad en el empleo y nos dice que este consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no

² Castaneda de Álvarez, (2001) "*El Trabajo de la Mujer en la Legislación Comparada Centroamericana*", Editorial Técnico, Costa Rica, Pág. 143.

pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas. En el caso de la mujer, tienen aplicación las reglas generales sobre la estabilidad dada para todos los trabajadores, la estabilidad relativa, con la diferencia de que, en la época del embarazo y descanso post-natal, se tiende a garantizar una estabilidad más que absoluta.

También analizaremos diferentes tesis relacionadas al tema de la Licencia por Maternidad, a través de conocimientos que permitan explicar los diferentes aspectos relacionados con la evolución del descanso antes y después del parto.

Estos autores y otros serán estudiados con el propósito de desarrollar una completa investigación sobre el surgimiento y la historia del descanso por maternidad.

Alcance Teórico

Son diversas las teorías aplicables a la investigación, sin embargo, encontramos de mayor importancia las que enunciamos a continuación, por ser las más específicas y aceptadas en el medio social y jurídico.

Abordaremos en un primer momento la *Teoría del Género*, que vista desde la opinión de diferentes autores como Simone de Beauvoir y Gilles Bernheim determinan el rol del hombre y de la mujer en la sociedad, es decir, que la misma sociedad impone las personalidades que tomaran hombre y mujer dentro de la familia. Asimismo, establece el rol de la mujer en cuanto a la maternidad y el modo por medio del cual debe dedicarse al rol de madre posterior al embarazo.

De igual manera analizaremos la teoría de la *Responsabilidad Social*, que presenta un enfoque integral sobre el cuidado y aporte que tendrá el empleador en caso de una enfermedad sobreviniente o circunstancia imprevista de sus trabajadoras. Es por ello que analizaremos la protección de

las mujeres embarazadas tomando como base la teoría citada dentro de la cual se determina una protección de la trabajadora por razones de embarazo.

Finalmente retomaremos la teoría del *Desarrollo Cognitivo* de Jean Piaget, en el que estudiaremos el desarrollo del conocimiento del recién nacido en relación con el tiempo que pasa con la madre, el padre y los hermanos, si los hay, así como también los beneficios que recibe este desde el punto de vista psicológico. Jean Piaget hace un análisis amplio acerca del ser humano como especie, sin embargo, esta investigación solo hará hincapié en la parte de la niña o el niño recién nacido.

Alcance Jurídico

El punto de partida de la investigación se encuentra en el Decreto Legislativo N° 143 del 26 de octubre del 2015 que establece la reforma al art. 309 inciso primero del Código de Trabajo, y que determina un aumento a la Licencia por Maternidad de 12 semanas que estaba establecido a 16 que comprende la reforma. Dicho decreto entra en vigencia el 23 de febrero del año 2016 generando una serie de consecuencias sociales y jurídicas que han sido motivo de debate en los diferentes sectores de la sociedad y de igual manera se convierten en el eje transversal de la investigación.

Asimismo, la base constitucional que abarcará la investigación será la establecida en el art. 42 "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo", es decir, que podemos concluir que la Constitución de la Republica da la pauta para la protección del descanso o Licencia por Maternidad y de igual manera asegura una estabilidad laboral a la mujer trabajadora.

De igual manera en la legislación secundaria encontramos establecido, en el art. 113 del Código de Trabajo, la directriz de la Licencia por Maternidad: *"Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso*

post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato 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 descanso antes expresado” por lo cual se configura como uno de nuestros artículos de estudio complementariamente. Dentro de la misma legislación secundaria encontramos las disposiciones en la Ley del Seguro Social y en su Reglamento de Aplicación en lo que refiere a la ejecución del pago del subsidio en concepto de maternidad.

Esta investigación abarcará la relación entre la figura de la Licencia por Maternidad y los derechos económicos, el derecho empresarial, el derecho tributario y la seguridad social. Estableciendo la seguridad social como la base del fortalecimiento del descanso por maternidad y las repercusiones fiscales que este tiene al aumentar la carga de prestaciones expresas a los empleadores.

Así también determinaremos que tipo de influencia tuvo cada una de estas teorías en la reforma del Art. 309 del Código de Trabajo y de igual manera si fueron discutidas en el pleno de la asamblea legislativa para concretizar el aumento de la Licencia por Maternidad.

Finalmente enmarcaremos el análisis dentro del convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad, ratificado en 1919 y entro en vigencia en 1921: el cual fue revisado en el año 2000, con el fin de seguir promoviendo cada vez más la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad de la madre y el niño o la niña.

Alcance Espacial

En esta investigación se analizarán algunos casos de licencias por maternidad otorgadas dentro de la nueva disposición del Código de trabajo en la Ciudad de San Miguel; sin embargo, conoceremos de algunos casos de otras circunscripciones para ilustrar y fortalecer algunos puntos específicos de la investigación. De igual manera se realizará un trabajo de campo limitándose a la Ciudad de San Miguel.

Alcance Temporal

Esta investigación será realizada desde el mes de febrero hasta el mes de julio del año 2016 debido a que la reforma del Art. 309 del Código de Trabajo es reciente y entra en vigencia en el mes de febrero, su aplicación es relativamente contemporánea y amerita la investigación exhaustiva en este periodo de tiempo determinado.

5.0. SISTEMA DE HIPOTESIS

5.1. HIPOTESIS GENERAL

- Si el periodo de Licencia por Maternidad es aumentado, de 12 a 16 semanas, para beneficiar el vínculo entre el recién nacido, la madre y el padre trabajadores; por tanto, aumenta también el Subsidio en concepto de Maternidad que proporciona el ISSS de la Ciudad de San Miguel.

5.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- Hip.1 El aumento del periodo de Licencia por Maternidad fortalece el vínculo familiar entre el recién nacido y sus padres, y promueve la prolongación de la lactancia materna de forma eficaz.

- Hip.2 El aumento del descanso pre y post-natal conlleva a que la mujer trabajadora se ausente por más tiempo de su lugar de trabajo; dando como resultado que los patronos contraten personal temporal o interino, para cubrir el cargo que ocupa la mujer embarazada antes, durante y después del parto.
- Hip.3 El aumento del periodo de Licencia por Maternidad tiene como resultado el aumento en el aporte en concepto de Subsidio por Maternidad que brinda el ISSS.
- Hip.4 El aumento del periodo de Licencia por Maternidad genera una serie de beneficios diversos en el recién nacido, padres y hermanos si los hubiera.

Hipótesis	Variables	Definición de Variables	Indicadores
General			
- Si el periodo de la licencia por maternidad es aumentado, de 12 a 16 semanas, para beneficiar el vínculo entre el recién nacido, la madre y el padre trabajadores; por tanto aumenta también el subsidio en concepto de maternidad que proporciona el ISSS de la ciudad de San Miguel.	VI El aumento del periodo de la licencia por maternidad	Se constituye como el aumento del tiempo en el que la madre trabajadora pasara en descanso posterior al parto y/o en la última fase del embarazo.	- Mas tiempo para lactar al recién nacido. - Mayor tiempo de recuperación del parto.
	VD Beneficiar el vínculo entre el recién nacido, la madre y el padre trabajadores.	Comprende el desarrollo integral tanto físico como psicológico de la relación entre los padres y el recién nacido.	- Menos enfermedades en los recién nacidos. - Fortalecimiento de los lazos familiares. - Incremento de las defensas en los recién nacidos.
	VD Aumentar el subsidio en concepto de maternidad que proporciona el ISSS de la ciudad de San Miguel	Es la contribución económica que hace el ISSS a las mujeres en estado de embarazo y después del parto.	- Aumento del presupuesto al ISSS. - Menos demanda de niños recién nacidos con enfermedades. - Focalización de recursos económicos.
Específicas			
- El aumento del periodo de licencia por maternidad fortalece el vínculo familiar entre el recién nacido y sus padres, y promueve la prolongación de la lactancia materna de forma eficaz.	VD Fortalecimiento del vínculo familiar entre los padres y el recién nacido	Es el lazo imaginario que une afectivamente a los padres y a su hijo.	- Menos casos de depresión post-parto. - Niños con menos problemas psicológicos en su infancia.
	VI Aumento del periodo de lactancia materna	Es el aumento en el que la madre amamanta al recién nacido con leche proveniente de sus conductos mamarios.	- Niños con sistema inmunológicos más fuertes. - Menos enfermedades en recién nacidos.
- El aumento del descanso pre y post-natal conlleva a que la mujer trabajadora se ausente por más tiempo de su lugar de trabajo; dando	VI Ausencia de la mujer trabajadora de su lugar de trabajo.	Se establece como el retiro de la mujer de su trabajo en razón de su estado de embarazo o parto.	- Riesgo de despido. - Demandas por despido injustificado.

como resultado que los patronos contraten personal temporal o interino, para cubrir el cargo que ocupa la mujer embarazada antes, durante y después del parto.	VD Contratación temporal o interina	Es el vínculo laboral que se genera de manera temporal en una ocupación determinada.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la productividad. - Reducción de tasa de desempleo temporalmente. - Crecimiento de la economía nacional.
- El aumento del periodo de licencia por maternidad tiene como resultado el aumento en el aporte en concepto de subsidio por maternidad que brinda el ISSS	VI El aumento del periodo de la licencia por maternidad	Se constituye como el aumento del tiempo en el que la madre trabajadora pasara en descanso posterior al parto y/o en la última fase del embarazo.	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor número de consultas médicas y tratamiento institucional. - Mayor exigencia de las madres embarazadas o después del parto para atocino a ellas y recién nacidos.
	VD Aumento de aporte en concepto de subsidio por maternidad del ISSS	Es la contribución económica que hace el ISSS a las mujeres en estado de embarazo y después del parto.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del presupuesto al ISSS. - Menos demanda de niños recién nacidos con enfermedades. - Focalización de recursos económicos.
- El aumento del periodo de licencia por maternidad genera una serie de beneficios diversos en el recién nacido, padres y hermanos si los hubiera.	VI El aumento del periodo de la licencia por maternidad	Se constituye como el aumento del tiempo en el que la madre trabajadora pasara en descanso posterior al parto y/o en la última fase del embarazo.	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor relacionamiento de los padres con sus hijos. - Aumento del tiempo de compartimiento entre padres y hermanos del recién nacido.
	VD Se generan beneficios diversos en el recién nacido, padres y hermanos si los hubiera.	Son la serie de lazos que se generan de la interacción entre el recién nacido, el padre y los demás miembros de la familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Padres más productivos. - Sentimiento de responsabilidad en los padres. - Aumento de hermandad en la familia.

5.0. SINTESIS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se realizará una síntesis del problema de investigación; el cual está enfocado en el Decreto número 143 que reforma el Art. 309 del Código de Trabajo, aumentando el periodo de Licencia por Maternidad de 12 a 16 semanas (4 meses). Asimismo, se plantean los objetivos, los alcances de la investigación, para lo cual se establecerán las directrices jurídicas y doctrinarias que permitan desarrollar de forma congruente las relaciones entre la realidad social y la regulación jurídica vigente, a lo largo de la investigación.

Código	Temas	Interpretación de Significados
01	Finalidad del aumento del periodo de Licencia por Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo Integral - Desarrollo Físico - Desarrollo Psicológico
02	Beneficios del aumento del periodo de Licencia por Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento del vínculo familiar - Promoción y Prolongación de la lactancia materna
03	Efectos del aumento del periodo de Licencia por Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso pre y post-natal - Subsidio por maternidad - Empleados temporales - Interinatos
04	Impacto económico que produce el aumento del periodo de Licencia por Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del subsidio por maternidad - Disminución del porcentaje de recién nacidos que requieran atención medica constante.

6.0. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación que se utilizara para el desarrollo de este trabajo es la investigación científica, analítica y de campo; ya que se utilizara un método científico para su realización, se presenta un sistema de hipótesis que se fundamentara y verificara, y asimismo se estudiara el ambiente en el que se desarrollan las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o que se encuentren gozando de Licencia por Maternidad y se analizaran los datos obtenidos.

6.2. POBLACIÓN

La población o universo al cual está dirigida esta investigación, la constituyen las mujeres trabajadoras del sector privado de la Ciudad de San Miguel, que han gozado de la Licencia por Maternidad en el periodo del mes de febrero a julio del año 2016

6.3. MUESTRA

El estudio ha considerado una muestra de casos concretos que han sido extraídos y caracterizados de la población que se mencionan en el apartado anterior, los cuales se encuentran identificados, a su vez por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

6.4. METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

6.4.1. METODOS

El método a utilizar en la presente investigación es el hipotético-deductivo, ya que este propone una hipótesis como consecuencia de las inferencias recibidas de datos empíricos, principios y las leyes más generales, "Es la vía primera de inferencia lógico-deductivas, para arribar a conclusiones

particulares”³ y que luego serán comprobadas según análisis de todos los componentes que constituyan la investigación.

6.4.2. TECNICAS DE INVESTIGACION

A) DOCUMENTOS

Estas técnicas de investigación según Ramón Ruiz Limón “centran su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información”⁴, por lo cual entenderemos dichas técnicas como las fuentes de información que tendrá esta investigación. Es así que determinamos las siguientes:

- Libros (fichas bibliográficas)
- Artículos de revistas (fichas hemerográficas)
- Información extraída de internet (ficha de información electrónica).

B) DE CAMPO

Estas técnicas no son más que la elaboración de instrumentos para la recolección de datos y los alcances, tanto espaciales como temporales para desarrollarlos.

7.4.3. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Los instrumentos de recolección de información que serán usados en esta investigación serán:

- Entrevistas no estructuradas

³ Ramos Chagoya Ena, (2008) “Métodos y técnicas de investigación”. Extraído de: <http://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>.

⁴ Ruiz Limón Ramón, (1999) “Historia de la ciencia y método científico”, Atlanta Georgia USA.

- Encuestas, estas se realizarán con el objetivo de recolección de datos para conocer la opinión de una parte de la población trabajadora de la Ciudad de San Miguel sobre el aumento del periodo de Licencia por Maternidad.

Las entrevistas estarán dirigidas a profesionales de la salud, juristas, diputados, trabajadores sociales, empresarios, psicólogos y trabajadoras del sector privado en estado de embarazo o que se encuentren gozando de Licencia por Maternidad, a fin de obtener la opinión de los actores afectados directa e indirectamente por la reforma del art. 309 Inc. 1ero del Código de Trabajo y arts. 9 y 12 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.

CAPITULO I

1.1. LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y SUS BENEFICIOS Y EFECTOS EN LA ACTUALIDAD

En este capítulo se realizará una síntesis del problema de investigación; el cual está enfocado en el Decreto número 143 que reforma el art. 309 del Código de Trabajo (VER ANEXO N° 4), aumentando el periodo de Licencia por Maternidad de 12 a 16 semanas (4 meses). Asimismo, se plantean los objetivos, los alcances de la investigación, para lo cual se establecerán las directrices jurídicas y doctrinarias que permitan desarrollar de forma congruente las relaciones entre la realidad social y la regulación jurídica vigente, a lo largo de la investigación. A continuación, desarrollaremos las siguientes temáticas que son de suma importancia en nuestra investigación.

1.1.1. FINALIDAD DEL AUMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR MATERNIDAD

El objetivo y finalidad del aumento del periodo de la Licencia por Maternidad, es conceder a la mujer que da a luz la posibilidad de permanecer con su hijo o hija, otorgándole los cuidados que requiere en sus primeros meses de vida y la adaptación física y psicológica que la concepción representa para una madre, principalmente se priorizan los intereses del recién nacido, ya que este al necesitar cuidados especiales se encuentra en un estado de indefensión.

Principalmente este aumento se da con la finalidad de fortalecer el proceso de lactancia materna, ya que de esta forma el recién nacido adquiere las defensas necesarias para su desarrollo físico, además de ello, durante dicho lapso la madre es merecedora del beneficio equivalente al valor que por salario le corresponda, es decir, el subsidio en concepto de maternidad que le otorga el ISSS en caso de estar inscrita y gozar de esta prestación social, de lo contrario será el empleador quien deberá cubrir el subsidio. Dicha finalidad de la licencia por maternidad es el eje fundamental de esta reforma, es decir, es la columna vertebral, es la misión de lo que se quiere lograr con el aumento del periodo del descanso pre y post-natal.

Nuestra Constitución de la Republica establece en su artículo 1 *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo, reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción. En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”*. Como bien lo expresa esta disposición legal es el ser humano desde el instante de la concepción, el origen y el fin de la actividad del estado, de ello deriva la importancia de implementar y ejecutar la protección de la maternidad, el

descanso de la mujer embarazada antes y después del parto según el caso, ello con el objetivo de garantizar al no nacido y posteriormente recién nacido, el derecho a la vida, salud, lactancia materna, a crecer y desarrollarse de forma ideal, tanto física como psicológicamente para lograr su desarrollo integral.

1- Desarrollo Integral

“El desarrollo integral es la implementación de medidas y acciones económicas, sociales, espirituales, ambientales, culturales, materiales, entre otras, para el fortalecimiento y la creación de condiciones materiales y espirituales que faciliten y fortalezcan el vivir bien de los pueblos y las sociedades”⁵.

El desarrollo Integral es un proceso, un avanzar en dirección a un ideal. Esto supone una serie de mejoramientos progresivos, un adelantar pasos que conducen hacia la perfección de los hombres y de la sociedad. Se trata de avanzar, no imprescindiblemente de llegar.

2- Desarrollo físico del recién nacido

El desarrollo físico del recién nacido es un proceso que se comienza desde el nacimiento del bebé, este se realiza mediante el control de peso, la talla y el perímetro craneal, en todos los niños y en todos los controles de salud. Los pediatras clasifican a los recién nacidos conforme a las normas de la antropometría (*estudio de las proporciones y las medidas del cuerpo humano*), e intentan detectar desviaciones de la medida, estos los clasifican en tres grupos:

⁵ Biblioteca virtual Luis Ángel Arango, (2000) “DESARROLLO INTEGRAL”, 2 de octubre, Colombia
Extraído de: <http://www.banrepcultural.org/node/64425>.

- Recién nacidos de peso adecuado para la edad gestacional: su peso está en la media, son la mayoría de los niños que nacen a término.
- Niños grandes para la edad gestacional: son los que nacen con un peso superior a los 4.000 gramos, como son por ejemplo los hijos de madres con diabetes gestacional.
- Niños pequeños para la edad gestacional: son aquellos que nacen con un peso inferior a los 2.500 gramos. Puede ser debido por ejemplo a una enfermedad materna durante el embarazo, que no permita la llegada de suficiente alimento para el bebé.

Lo normal es que el niño permanezca siempre en el mismo percentil de crecimiento, es decir, si el bebé nació con un peso inferior al promedio es normal que su curva de peso se mantenga siempre en ese rango. Lo mismo se aplica para el percentil de la talla.

“El perímetro craneal al nacer es de 32-35 cm. Es una de valoraciones que se realizará al bebé en cada reconocimiento pediátrico para comprobar que su desarrollo físico está siendo el adecuado. Se considera un indicador del crecimiento del cerebro. También se evalúa la motricidad (acción del sistema nervioso central que determina la contracción muscular), que son ciertas habilidades que el recién nacido va desarrollando en su primer mes de vida como, por ejemplo:

- *Mueve sus extremidades descontroladamente mientras está despierto y aprieta con sus manos.*
- *Emite algunos sonidos, gritos y llantos para comunicar lo que quiere o siente (hambre, dolor, sueño, etc.).*
- *Levanta un poco la cabeza (durante unos segundos).*
- *Responde a algunos sonidos (observa los rostros).*

- *Sigue objetos con la mirada*⁶.

3- Desarrollo psicológico del recién nacido

Los padres deben saber que las neuronas de los niños pueden y deben estimularse, aunque no en exceso. Tanto el cerebro de los niños como el de las personas mayores es modelable: es lo que se conoce como plasticidad cerebral. El desarrollo óptimo del niño pasa por una correcta estimulación neuronal.

“entendemos por plasticidad cerebral la capacidad de las células nerviosas para regenerarse anatómica y funcionalmente, como consecuencia de estimulaciones ambientales. El objetivo es conseguir una mejor adaptación funcional al medio ambiente. El cerebro produce respuestas más complejas en cuanto los estímulos ambientales son más exigentes. Para ello el cerebro tiene una reserva numérica de neuronas, considerable para modular tanto la entrada de la información como la complejidad de las respuestas”⁷

Los padres pueden mejorar el desarrollo cerebral del niño, la clave es que la familia sepa que el cerebro infantil debe estimularse. Los mayores cambios neuronales se producen en la infancia, pero sobre todo en los primeros años de la vida de los niños. Por ello, el conocimiento de estos procesos es básico para que los **padres** entiendan la **importancia** de la educación, atención y estimulación en el desarrollo del cerebro de sus hijos.

La pasividad de los padres, limitada a la propia alimentación del niño, sin adecuar el medio ambiente al desarrollo cerebral infantil tendrá repercusiones negativas en el futuro cognitivo, profesional y social del niño. La manera como

⁶ Ferrando Lucas María Teresa, Desarrollo Infantil, “Desarrollo físico del recién nacido”, España, Extraído de: <http://www.desarrolloinfantil.net/desarrollo-fisico-recien-nacido>

⁷Ortiz Alonso Tomas, Desarrollo Infantil, “Desarrollo psicológico: que es la plasticidad cerebral”, España, Extraído de: <http://www.desarrolloinfantil.net/desarrollo-psicologico-infantil/que-es-la-plasticidad-cerebral>

los padres crían a sus hijos modula la plasticidad cerebral. Por ejemplo, en los niños criados con afecto éste influye en su comportamiento y en las futuras funciones cognitivas. El cuidado recibido en la infancia es básico como papel protector para la salud mental y los procesos cognitivos de sus hijos.

Los comportamientos de afecto de los padres con sus hijos, a través de contactos sensoriales (táctiles, auditivos, visuales e incluso olfativos) estimulan y facilitan el desarrollo cerebral del niño. Todo ello permitirá al niño afrontar mejor el estrés, les brindará protección frente a las enfermedades mentales y le facilitará los procesos de aprendizaje escolar. La falta de afectividad, contacto o estimulación, así como los períodos prolongados de separación de los padres conllevará también una disminución de la hormona liberadora de crecimiento.

Es de suma importancia por ende que ambos padres se involucren en el cuidado y desarrollo de cada etapa de la vida del niño, ya que de esta manera el niño podrá alcanzar un adecuado desarrollo biopsicosocial.

1.1.2. BENEFICIOS DEL AUMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR MATERNIDAD

El aumento del periodo del descanso pre y post-natal tiene diversos beneficios, antes y después del embarazo, en cuanto a la antesala del parto en la mayoría de los casos la mujer embarazada necesita retirarse de sus labores antes de dar a la luz, para descansar los días o semanas anteriores al parto, evitando así cualquier tipo de riesgo para ella y su bebé en esta etapa delicada del proceso de embarazo.

Asimismo, dicho descanso beneficia después del parto, puesto que de esta manera la madre tiene la oportunidad de pasar más tiempo con el bebé, como

también con el resto de la familia y de esto resulta el fortalecimiento del vínculo familiar, entre el recién nacido, madre, padres y hermanos si los hubiera.

Es importante también hacer mención que principalmente el objetivo de aumentar el periodo de descanso por maternidad, es con el fin que la madre tenga mayor tiempo para lactar al bebé y de esta forma se da el principal y más importante cuidado especial que necesita el recién nacido. A continuación, haremos referencia a los beneficios que la lactancia materna provee tanto al bebé como la madre.

1- Beneficios de la lactancia materna para el bebé

- La leche materna es, sin duda, el mejor alimento infantil que existe; es el más equilibrado y contiene todos los nutrientes necesarios para el correcto desarrollo del recién nacido. Pero, además, también tiene beneficios para su sistema inmunológico y su salud a largo plazo (por ejemplo, previene de la obesidad y favorece un mayor coeficiente intelectual).
- El calostro de los primeros días tiene un alto contenido en proteínas y es el alimento perfecto para satisfacer las necesidades del recién nacido, esta leche de apariencia entre blancuzca y amarillenta se llama calostro, y es rica en nutrientes y anticuerpos que el bebé necesita justo después de nacer.
- El calostro proporciona gran cantidad de defensas inmunológicas y estimula el desarrollo de su propio sistema inmunológico.
- El calostro Ayuda a reducir la absorción de bilirrubina y los problemas de ictericia. Si el bebé ingiere la leche materna suficiente, eliminará el excedente de bilirrubina a través de las heces.

- El calostro tiene un efecto laxante, se digiere fácilmente y es por eso que el bebé la demanda frecuentemente, lo que facilita la estimulación de leche materna.
- La leche materna proporciona los nutrientes necesarios en la proporción y temperatura adecuados. La leche materna ofrece la combinación ideal de nutrientes para el bebé, incluyendo las vitaminas, proteínas y grasas que necesita. Además, su composición cambia conforme crece el bebé, de modo que satisface las necesidades en sus diferentes etapas de desarrollo.
- La leche materna se digiere y asimila con gran facilidad; esto previene incomodidades en el bebé relacionadas con su insipiente sistema digestivo, incluyendo diarrea, estreñimiento y cólico.
- La leche materna proporciona anticuerpos de la madre y alarga el periodo de inmunidad natural; la leche materna contiene anticuerpos que le ayudan a tu bebé a combatir diferentes tipos de virus, bacterias e infecciones. Pero aún más importante, debido a que provienen de la madre, los anticuerpos que se transmiten son específicamente aquellos que le permiten combatir los peligros a los que el bebé está expuesto en su medio ambiente. La nutrición en las primeras etapas de la vida del bebé es determinante en el desarrollo del sistema inmunológico del bebé.
- La leche materna reduce la predisposición a enfermedades respiratorias; los bebés que se alimentan con leche materna exclusivamente durante los primeros seis meses de vida tienen menos infecciones en el oído, enfermedades respiratorias (incluyendo asma), y molestias digestivas e intestinales.

- La leche materna previene las alergias; los bebés alimentados con leche materna también sufren menos alergias a alimentos, factores ambientales y en la piel.
- La leche materna disminuye el riesgo de desarrollar obesidad; como la leche materna contiene la nutrición exacta que el bebé requiere y la cantidad consumida es autorregulada, tiene mejores probabilidades de aumentar el peso justo y comer únicamente la cantidad necesaria.
- La leche materna regula los cambios de sabor, preparan al niño para aceptar mayor variedad de alimentos; la variedad de sabores que recibe el bebé en la leche materna lo prepara mejor para aceptar los diferentes sabores de la comida sólida.
- La leche materna favorece el correcto desarrollo de la mandíbula, los dientes y el habla. El acto de succión contribuye al avance de la mandíbula del bebé alcanzando una posición apropiada alrededor de los 8 meses.
- Lactar al bebé crea un fuerte vínculo entre madre-hijo, cubriendo necesidades como la proximidad y seguridad que favorecen la autoestima del niño y la relación con la madre.

2- Beneficios que le aporta a la madre amamantar al bebé

Sabemos que la leche materna es ideal para el bebé, pero a veces olvidamos que también trae muchos beneficios a corto y a largo plazo para la madre. No sólo le ayuda a recuperarse tras el parto y reduce el riesgo de sufrir depresión posparto, sino que incluso se ha demostrado que se asocia a un menor riesgo de osteoporosis o varios tipos de cáncer, además del ahorro económico y de tiempo que supone.

Estos son los mayores beneficios de la leche materna para la madre:

- Es la continuación del proceso natural de reproducción.
- La succión estimula la producción de hormonas que contraen el útero y ayudan a eliminar los loquios (restos de sangre y placenta que quedan tras el parto).
- Ayuda a perder peso de forma natural, dar de mamar consume entre 450 y 500 calorías al día, lo que ayuda a la mamá a perder peso más rápidamente después del embarazo⁸
- Existe evidencia científica que asocia amamantar con un menor riesgo de osteoporosis, cáncer de mama, de útero y ovarios e infecciones de las vías urinarias.
- Supone un ahorro de tiempo y dinero, la leche materna es gratis y el precio de la de fórmula de bebé es bastante alto, así que el ahorro es considerable. Además, está siempre lista y disponible. No requiere preparación ni recipientes especiales, está a la temperatura ideal y el bebé decide la cantidad que necesita.
- Favorece el descanso, la toma nocturna es más fácil ya que la hormona prolactina, que estimula la producción de leche, tiene un efecto relajante en madre y bebé.
- Favorece el contacto físico entre madre y bebé, la oxitocina⁹ también se relaciona con el surgimiento de sentimientos positivos, como amor, apego y felicidad. Niveles elevados de esta hormona durante la

⁸ Fundación Medicina Fetal Barcelona, (2012) Inatal, ¿Qué beneficios le aporta al bebé la lactancia materna?, España, Extraído de: <http://inatal/el-parto/lactancia/66-lactancia-materna-por-que/374-que-beneficios-le-aporta-al-bebè-la-lactancia-materna>.

⁹ Oxitocina: *Hormona secretada por la hipófisis que tiene la propiedad de provocar contracciones uterinas y estimular la subida de la leche; también se prepara farmacológicamente para ser administrada por inyección intramuscular o intravenosa con el fin de inducir el parto, aumentar la fuerza de las contracciones en el parto, controlar la hemorragia posparto y estimular la subida de la leche.*

lactancia materna hacen a la mamá menos propensa a padecer depresión postparto, y de paso ayuda a establecer el apego materno con el bebé.

- La capacidad de satisfacer física y emocionalmente al bebé aumenta la autoconfianza de muchas madres.

Fortalecimiento del vínculo familiar

Con el aumento del periodo de descanso para la mujer que acaba de dar a luz, se le está brindando la oportunidad de fortalecer el vínculo afectivo con su hijo recién nacido, asimismo con su cónyuge y sus demás hijos en caso que los tuviere, ya que tiene más tiempo para emplearlo en los cuidados especiales que necesita el bebé, así como también para compartir con su familia, posterior a su recuperación se pueden realizar paseos familiares más prolongados, y como resultado se da una relación afectiva adecuada para el crecimiento del recién nacido en un ambiente armónico.

El desarrollo de un vínculo afectivo adecuado contribuye para que el niño tenga un adecuado desarrollo, y logre establecer relaciones interpersonales armónicas con sus padres y otros parientes, y logre formar un concepto de sí mismo.

El vínculo afectivo implica pensar en las relaciones, conexiones, red de solidaridad y afectos en un espacio y tiempo determinado, el vínculo afectivo requiere presencia, afecto, calidez, esmero, paciencia, conocimiento, respeto, y buen trato. Con más tiempo para compartir con el recién nacido y su familia, la madre puede lograr dichas conexiones y relaciones afectivas, además de encargarse de forma íntegra de su hogar.

De igual manera se establece en el art. 32 de la Constitución de la República: “La familia es la base fundamental de la sociedad y tendrá la protección del Estado, quien dictará la legislación necesaria y creará los organismos y

servicios apropiados para su integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico” por lo que el vínculo familiar está protegido y será desarrollado desde la base fundamental para la conservación y fortalecimiento de la familia como institución base de la sociedad.

1.1.3. EFECTOS DEL AUMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR MATERNIDAD

En nuestro país hasta hace algunos meses el periodo de Licencia por Maternidad que gozaba una trabajadora del sector público y/o privado era de 12 semanas debiendo obligatoriamente tomarse 6 de ellas después del parto. Sin embargo, con el Decreto Legislativo N° 143, se aumenta dicho periodo a 16 semanas debiendo tomarse obligatoriamente 10 semanas después del parto, lo que genera un aumento del descanso post natal significativamente en cuanto al tiempo en que la madre se encuentre junto con el recién nacido.

1- Descanso pre y post-natal

La extensión legal del descanso prenatal es de seis semanas antes del parto, según lo dispuesto por el artículo 309 del Código del Trabajo. La protección legal es concordante con la complejidad natural del último período de embarazo, en donde es aconsejable que la mujer deje de trabajar y realice actividades mucho más livianas que de costumbre.

Es posible que una vez tomado el descanso prenatal y cumplidas las seis semanas, el parto se produzca más allá de este tiempo. La ley en comento en este caso, considera que el descanso prenatal se entiende prorrogado hasta la fecha efectiva del parto.

Medicamente la condición de pre-parto es considerada una de las etapas más importantes y frágiles en el embarazo, por lo cual se tienen que tener

especiales cuidados con respecto al mismo para preparar el parto que será la culminación del embarazo, y para el cual se garantizan las condiciones para su culminación exitosa.

Asimismo, la extensión legal del descanso post-natal es de 10 semanas después del parto. La justificación de este descanso se encuentra desde luego en la necesidad de que la mujer se recupere del parto, pero también para que pueda compartir a tiempo completo con su hijo recién nacido, durante sus tres primeros meses de vida, período de extrema importancia en la relación afectiva con el recién nacido, y también en su amamantamiento.

El legislador le concede de igual manera un permiso al padre, quien goza de un período de tres días en caso de nacimiento de un hijo. Este permiso podrá utilizarse desde el momento del parto, caso en el cual serán tres días corridos, o distribuirse dentro del primer mes desde el parto según estime conveniente.

Este descanso es concedido para poder brindar a la madre el tiempo necesario de convivencia con el recién nacido y también para incrementar el periodo de lactancia materna cuyos beneficios para el mismo ya fueron explicados. Del mismo modo se establece una licencia para el padre del recién nacido a fin de que este estreche el vínculo tripartito que se establece en el núcleo familiar (madre-padre-hijo/a)

2- Subsidio por maternidad

Los subsidios son *“las prestaciones en dinero que recibe en forma periódica y temporal la asegurada con derecho a incapacitarse temporalmente por concepto de MATERNIDAD, en este caso se cancela el 100% (A partir del 28*

de diciembre de 2007) del salario medio de base de la asegurada (según remuneraciones afectas al ISSS) a partir del primer día.”¹⁰

El empleador está obligado a pagar por adelantado el 100% del salario básico para la trabajadora embarazada durante toda la duración de la Licencia por Maternidad. Si el empleador hace aportes al Sistema de Seguridad Social, el pago de dicha Licencia correrá por parte del Seguro como se establece en el párrafo anterior, esta se da por medio del Decreto Ejecutivo N° 133, que reforma al Art. 28 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (VER ANEXO N° 7).

3- Empleados temporales

La Licencia por Maternidad, de por sí, ya genera la contratación temporal de personal que sustituirá por tiempo determinado a la trabajadora que está gozando de la Licencia, es por ello que se aumentara el periodo de la temporalidad de cada uno de estos contratos en las diferentes empresas, así como también podrán generarse disminuciones considerables en el desempleo, más que todo, en los jóvenes, que son los que llegan a ocupar este tipo de empleos temporales.

4- Interinatos

Según el Diccionario “The Free by Farlex”, interino se aplica a la persona que desempeña un cargo a una función por cierto tiempo en sustitución de otra.

En este caso habrá de igual manera un incremento en los trabajadores en concepto de interinos que serán contratados en las diferentes empresas a nivel nacional, y específicamente en la ciudad de San Miguel.

¹⁰ Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (2010) portal de Transparencia, “Tramite de Subsidio”
Extraído de: http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106:requisitos-para-tramitar-un-subsidio&catid=47:servicios-al-ciudadano&Itemid=64.

1.1.4. IMPACTO ECONOMICO QUE PRODUCE EL AUMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR MATERNIDAD.

1- Aumento del Subsidio por maternidad.

Según la legislación salvadoreña el subsidio por maternidad recae el 100% en el patrono, en el caso de las empleadas que no cotizan al seguro social, asimismo las empleadas que cotizan al Seguro Social recibirán el 100% del subsidio, por lo que aumentara por un mes el aporte dado por el Gobierno del El Salvador en concepto de maternidad, por lo que esto podría generar un aporte en el presupuesto mayor a este efecto.

2- Disminución del porcentaje de recién nacidos que requieran atención medica constante.

A pesar del incremento en el subsidio por maternidad, al incrementarse el periodo de la lactancia materna, aumentaran de igual manera los beneficios en la salud de los recién nacidos, mejorando la resistencia en su sistema inmunológico y generando una disminución en las diferentes enfermedades que presentan los recién nacidos en razón de la falta de defensas físicas.

La prolongación del periodo de lactancia materna se convierte, entonces, en un ahorro para la administración pública, en tanto que, no se tendrá que invertir en el tratamiento de los recién nacidos para diferentes enfermedades causadas por la falta de defensas en sus organismos, por lo que se genera un incremento en la inversión, por una parte, pero se genera un ahorro por otra.

CAPITULO II

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD.

La maternidad, en su estricto sentido, requiere ser ubicada dentro de un contexto histórico, para puntualizar desde cuándo se puede hablar de protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo, antes, durante y después del parto, y así aproximarnos a los diferentes campos de regulación normativa aplicables al tema de estudio.

El trabajo de la mujer en el mercado laboral depende del contexto socio-cultural donde se desarrolla. Por ello, es imperativo estudiar este tema en todas sus dimensiones y tornarlo contemporáneo a los nuevos paradigmas de los cambios sociales, económicos y políticos¹¹. Es así que, a lo largo de la historia, la mujer no siempre ha recibido el reconocimiento por su participación en la actividad económica de los países, sino que ha tenido una lenta aceptación en la misma, dependiendo de las regiones y de las sociedades en las que se desenvuelvan.

La evolución del trabajo de la mujer esta interrelacionado con los cambios de la sociedad. La historia, así lo demuestra: casi todos los grupos humanos han establecido normas y pautas que garantizan el trabajo de la mujer. Desde la más remota antigüedad las labores atribuidas a cada uno de los sexos han tenido un carácter propio. Ha existido, pues a través de los tiempos, una división del trabajo impuesta por la misma condición humana¹².

¹¹ Gisbert Grifo, M., (2007) "Evolución de la mujer en la sociedad y en el mundo laboral en el siglo XX"; Ed. Universidad Menéndez Pelayo, Santander, Pág. 2-16.

¹² Diduck, A., (1995) "Legalizando las ideologías sobre la maternidad", en Revista Pensamiento Jurídico, N° 3, Ed. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Pág. 101-115

2.1.1. PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL DERECHO A LA LICENCIA POR MATERNIDAD.

Leyes Indias

Es preciso, referirnos a las primeras legislaciones, que intentaron proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo, tales como las leyes de Indias, y al respecto, el doctrinante Francisco Lafont, expuso lo siguiente: "El libro VI, título X, Ley XV de la recopilación de leyes de Indias prohibía que ninguna india casada puede servir en casa de español, ni a esto sea apremiada sino sirviera en ella su marido" o que prohíbe "sacar indias de los pueblos para que sean amas de leche de un hijo de español"¹³.

El trabajo es, fue y será el motor fundamental en el desarrollo de cualquier país o sociedad. Desde la aparición del hombre sobre la tierra, existe una trascendental pero desconocida importancia de la mujer para la estabilidad y armonía familiar y para el desarrollo de la sociedad en sus tres principales formas históricas del trabajo:

Sistema Esclavista.

Bajo este sistema, el trabajo de la mujer se basa en la dependencia absoluta de su amo, etapa histórica de la antigüedad, caracterizada fundamentalmente porque, las relaciones de producción se fincan en la propiedad de los medios productivos, que, por parte del esclavista se constituye básicamente por la fuerza de trabajo, esto, es el esclavo.

La tierra, los aperos de labranza y el esclavo son poseídos y usados por el esclavista o amo, hasta su agotamiento. La mujer hace parte de esa fuerza de

¹³Lafont Pianeta, Pedro; (1999) "Tratado de Derecho Laboral Individual", Primera Edición, Ed. Ciencia y Derecho, Santa Fe de Bogotá, Pág. 21-27

trabajo y su labor, aunque diferenciada de la que realizaban los hombres esclavos, era también vital en la producción de la riqueza.

Al ser considerada la mujer como un objeto al igual que el hombre esclavo, no era reconocido de manera formal el descanso por maternidad, ni se le proveían las garantías de protección antes, durante y después del embarazo.

Sistema Feudalista.

En el Sistema Feudalista, caracterizada por el servilismo, supeditación al señor feudal. Las mujeres realizaban los mismos trabajos que los hombres, al estar una sociedad básicamente rural, la mujer ayudaba en las faenas del campo, con el resto de su familia.

Había trabajos destinados especialmente a las mujeres como eran el hilado, o el horneado y en estos casos, la mujer poseía un sueldo menor al del hombre que desempeñara la misma labor.

No se habla expresamente de protección a la maternidad en este sistema, pero se deduce de la historia universal, que, aunque no había un descanso remunerado, a la mujer no se le obligaba a trabajar ni a realizar esfuerzos físicos que pusieran en riesgo la vida de su hijo.

Sistema Capitalista.

En el Sistema Capitalista, la fuerza de trabajo tiene un precio. La relación empleador-trabajador es regulada por la ley. Y la mujer goza de la protección del estado tanto en asistencia sanitaria, como en el disfrute del descanso remunerado y obligatorio, así como también, cuenta con la estabilidad laboral reforzada, que le garantiza su reintegro al puesto de trabajo, una vez se encuentre totalmente reestablecida del parto.

Sin embargo, el perfeccionamiento de los medios de producción desarrollado a partir de la revolución industrial, disminuyó notablemente el campo de acción

humana en las actividades industriales, puesto que, las maquinas desplazaron en una proporción significativa la mano de obra y energía humana, que constituían la fuerza de trabajo, situación que no afecto solamente a la mujer, ya que los hombres también se vieron ampliamente perjudicados con los avances industriales y en consecuencia se suprimieron puestos de trabajo, que fueron reemplazados por maquinaria industrial.

A partir de este momento, la mujer ha ocupado un lugar en las actividades más diversas, llegando a desplazar de ellas, en muchos casos, a los elementos del sexo masculino¹⁴. El fundamento de este tratamiento proteccionista radica precisamente en la consideración con el sexo.

Por las diversas fuentes se sabe que los trabajos femeninos en los inicios de la industria eran una prolongación de la economía familiar, todavía centrada en la agricultura. Sectores tradicionales, como la agricultura, la minería y el artesanado siguieron siendo actividades predominantemente masculinas, en cambio, las nuevas industrias tendían a abastecerse de mano de obra femenina en sus primeras fases.

Las familias campesinas o artesanas, con hijas mujeres, iniciaban sus relaciones laborales con los industriales, quienes se beneficiaban, pues contrataban una mano de obra joven, que estaba disponible para aprender el oficio ya la que le pagaban considerablemente menos que a los varones adultos. Situación que fue denunciada continuamente por los periódicos obreros de la época, sin que la problemática trascendiera.

El escritor Luis Tejada (1999), cronista, periodista y político colombiano decía que:

¹⁴ Gisbert Grifo, M; (2007) "Mujer y trabajo en el siglo XXI: Estudio y prevención de riesgos laborales", Ed. Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander, Pág. 8-23

“los patrones preferían a las mujeres, pues las asimilaban a bestias de carga que no poseían derechos ni necesidades, ni siquiera sensibilidad humana; que nacieron solo para trabajar y sufrir y que por eso lo más natural es conseguir de ellas todo el trabajo posible. Pero bien pronto se darían cuenta los empresarios de que la mano de obra femenina no era tan dócil como suponían, y que resultaba necesaria en determinados tipos de trabajo”¹⁵ (Pág. 45).

La decidida participación de ellas en los movimientos de protesta sería el inicio de una lucha social, por el reconocimiento de la labor femenina, en el sector productivo de la economía. En aquella época, habían, muchas más mujeres que hombres trabajando en las fábricas textiles.

Los hombres vinculados a las diferentes industrias, en un principio, se encargaban de los trabajos que requerían más fuerza física, o que eran mirados como oficios más calificados, o mejor remunerados.

Debemos destacar dentro del desarrollo histórico social del trabajo de la mujer, que, en aquellos países con mayor índice de pobreza y políticas sociales deficientes, suele existir una menor igualdad de trabajo entre los sexos. Sin embargo, el desarrollo económico no se traduce necesariamente en vinculación laboral de la mujer.

Teniendo en cuenta los antecedentes sociales descritos con antelación, así como el papel de la mujer en la productividad y la economía, y sin desconocer la igualdad de sexos, pero resaltando, que es la mujer, el único ser capacitado anatómicamente y funcionalmente para dar vida, se torna indispensable y preciso afrontar que la mujer además de desempeñarse como trabajadora, también

¹⁵ Tejada Suarez, L., (1999) “Crónicas de la Economía Política de Colombia”, Ed. Equidad, Bogotá, Pág. 45.

puede tener el rol de mujer embarazada, lo cual no implica tener que renunciar a sus actividades laborales, al menos no, de manera definitiva.

De esta manera, tanto el gobierno, como la sociedad misma, deben darle el lugar que la trabajadora en estado de embarazo merece, principalmente en lo que respecta al bienestar físico, económico y emocional de la mujer gestante y de su hijo.

Por lo cual, y dada la importancia del rol de la mujer en el ámbito laboral, el estado, se encuentra en la imperiosa necesidad de regular especialmente, este tipo de situaciones, a fin de proteger y garantizar el cubrimiento de las prestaciones, que para tal efecto se han consagrado en la legislación laboral y de seguridad social.

Lo anterior ha tenido como consecuencia predominante, la expedición de una legislación social, encaminada a buscar la protección del trabajo de la mujer, especialmente durante el embarazo.

2.1.2. CONFERENCIA GENERAL DE OIT (1919): SOBRE LAS NORMAS PROTECTORAS DEL TRABAJO FEMENINO EN LO REFERENTE A LA MATERNIDAD.

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, Presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba,

Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”.

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;

- Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

El inicio

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo,

protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización, con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

El 29 de noviembre de 1919 es adoptado por la OIT el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad; en el cual se establecen las condiciones relativas al empleo de las mujeres embarazadas, este Convenio entra en vigencia el 13 de junio de 1921, en consideración de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres antes y después del parto, incluyendo las indemnizaciones en concepto de maternidad.

2.1.3. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.

La Licencia por Maternidad es un derecho relativamente nuevo en la esfera laboral, pero que ha tenido una base natural desde los inicios de la humanidad. La necesidad de la vinculación de la madre con su hijo o hija recién nacidos y la importancia de las propiedades de la lactancia materna prolongada, se convierten en los principales referentes para el reconocimiento de este derecho en la legislación salvadoreña. Es por ello que analizaremos las

manifestaciones tempranas de la licencia por maternidad en la esfera jurídica de El Salvador, así como su evolución hasta la actualidad.

2.1.4. CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL SALVADOR: ANÁLISIS DE SU EVOLUCIÓN DESDE LA ÓPTICA DE LA PROPIEDAD PRIVADA, LA EMPRESA Y LA FUNCIÓN SOCIAL DEL CAPITAL.

El Salvador, a través de la historia ha sufrido diferentes cambios políticos y de gobierno, los cuales han establecido los ordenamientos jurídicos a los que los salvadoreños debían regirse. El cuerpo legal más importante en nuestra legislación y que se establece como una de las principales fuentes de derechos y obligaciones es la Constitución de la República, que ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de nuestra historia. Sin embargo, no es sino hasta la constitución de 1939 donde se menciona por primera vez el trabajo de las mujeres.

Constitución de 1939.

Al ser reelecto en el año de 1939, el General Maximiliano Hernández Martínez, decreta una nueva Constitución Política de la República. Esta constitución, reconoce de manera superficial la gama de derechos que la mujer conquistaría a través de los años posteriores, es decir, que no los desarrolla expresamente.

No obstante, aparece por primera vez en la historia constitucional, un capítulo completo titulado *"Familia y Trabajo"*, generando un avance significativo al reconocer los derechos al trabajo de las mujeres, que encontramos en el artículo 62 de dicha Constitución y que establece: *"El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado"*. Dejando establecida la base para el desarrollo de la normativa que regiría el trabajo de estos en cuerpos legales secundarios.

Constitución de 1950.

No obstante que en el año de 1945 se había promulgado una constitución, esta no presenta ninguna variante novedosa con respecto a su antecesora. Bajo el liderazgo de la escritora y activista social, Prudencia Ayala, surgen diferentes movimientos feministas con el objetivo de conquistar el derecho a la participación social y política de la mujer en el país. A raíz de esto, se inició un debate público de argumentos jurídicos y políticos a favor y en contra de su pretensión.

No es sino hasta el año 1950 que es promulgada una nueva Constitución Política de la República de El Salvador que reconoce legalmente los derechos de la mujer en El Salvador, y encontramos por primera vez el derecho a la *Licencia por Maternidad*. Esta garantía se encuentra regulada en el *TITULO XI Régimen de derechos sociales, CAPITULO II Trabajo y seguridad social*, en el art. 184 de dicha Constitución que establece: “*La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo*”.

Constitución de 1983.

Esta constitución no presenta ningún cambio con respecto a lo que se estableció en la constitución de 1950 en relación al descanso pre y pos parto, sin embargo, esta complementada coyunturalmente por más disposiciones secundarias que fortalecen las garantías para las mujeres y los recién nacidos.

El Salvador se constituye como un estado garantista de los derechos de las mujeres trabajadoras y de los recién nacidos, así como también de los derechos de los padres que son parte imprescindible e importante en el desarrollo integral de la persona desde el instante de su concepción, es por ello que a través de la historia se han desarrollado políticas y promulgado leyes que estrechen el vínculo familiar y presenten mayores oportunidades de

desenvolvimiento a todos aquellos niños y niñas que nacen en el seno de una familia trabajadora.

2.1.5. DESARROLLO HISTÓRICO DEL DERECHO A LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN SECUNDARIA SALVADOREÑA.

2.1.5.1. EVOLUCIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

El 30 de octubre de 1972 entro en vigor nuestro Código de Trabajo que se encuentra vigente hasta nuestros días, el cual fue emitido el 23 de junio del mismo año, en Decreto Legislativo número 15, publicado en el Diario Oficial número 142, Tomo 236, de Fecha 31 de julio del mismo año. El cual tiene por objeto armonizar las relaciones entre patrono y trabajadores, estableciéndoles sus derechos y obligaciones. Este código ha sufrido una serie de reformas importantes al menos en teoría, ya que se le ha puesto en congruencia con el marco constitucional y con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

A raíz de los doce años de conflicto armado se da como resultado la firma de los Acuerdos de Paz el 16 de enero de 1992. Esto abrió la esperanza de un mundo mejor para los trabajadores, pues dentro de los compromisos adquiridos por las partes estaba el de mejorar la legislación laboral y el de instalar el foro de la concertación económica social con la participación igualitaria del gobierno, la empresa y el sector laboral¹⁶.

¹⁶ Valladares Portillo, Edwin, (marzo 2013) "Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador", Colectivo Pensamiento Jurídico-Critico, Disponible en: <http://colectivopensamientojuridico-critico.blogspot.com/2013/03/evolucion-de-la-legislacion-del-trabajo.html>

Han sido diversas las reformas que se han realizado a este cuerpo legal a lo largo de los años desde la fecha de su entrada en vigor, pero haremos énfasis en las que son fundamentales en el desarrollo de nuestra investigación, con referencia a la Licencia por Maternidad.

En la primera publicación del Código se establecía el descanso por maternidad en el art. 309 que estipulaba: *“El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de Licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha Licencia”*. Sin embargo, esta disposición dejaba ciertos vacíos legales con respecto a la realidad de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo.

Es por ello que, en mayo de 1994, la Asamblea Legislativa consideró que era indispensable armonizar las Leyes Secundarias con la Constitución de la República y se orientó una reforma encaminada a lograr la plena efectividad de los derechos internacionalmente reconocidos a las trabajadoras. En consecuencia, se adicionan al art. 309 los siguientes incisos:

“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 alta 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."

Asimismo, se adicionaron dos incisos al art. 312 del mismo cuerpo legal los cuales establecen:

"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 a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales".

Con la incorporación de estos incisos al art. 312 se promueve y se fortalece el proceso de lactancia materna, permitiendo a la madre interrumpir su jornada de trabajo, con el propósito de lactar al recién nacido, tomándose dicho tiempo como hora de trabajo y esta le será remunerada de igual manera.

Posteriormente se da la creación de una figura jurídica llamada "Licencia por Paternidad", la cual es novedosa en nuestra legislación laboral, y esta consiste en otorgar 3 días hábiles de licencia o permiso por paternidad al trabajador, ya sea por nacimiento o en caso de adopción, con el objetivo de armonizar el vínculo familiar y las relaciones entre padre, madre e hijo/a, mientras dure dicha licencia el patrono estará obligado a pagar una prestación equivalente al salario ordinario.

Dicha reforma se da por Decreto Legislativo número 332, que fue emitido el 14 de marzo del 2013, y publicado en el Diario Oficial número 71, tomo 399, del 19 de abril del mismo año (VER ANEXO N° 6), el cual reforma el Art. 29 del referido código, y en consecuencia se adiciona el literal d) al numeral 6) de dicha disposición legal estableciendo lo siguiente: "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”.

Además es de suma importancia mencionar la más reciente reforma que se ha realizado a nuestro Código de Trabajo, mediante el Decreto Legislativo número 143 emitido el 08 de octubre del año 2015, y publicado en el Diario Oficial número 196, Tomo 409, de Fecha 26 de octubre del mismo año (VER ANEXO N° 4), está referida reforma entra en vigencia el día 23 de febrero del año 2016, dando como resultado la reforma al artículo 309 inciso primero del referido cuerpo legal, en el cual se otorga a las trabajadoras un aumento del periodo de Licencia por Maternidad, ascendiendo este de 12 a 16 semanas de descanso, estableciendo lo siguiente: *“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”.*

Es necesario aclarar que dicha prestación será subsidiada por el ISSS a la mujer embarazada que haya dado a luz. Solo en los casos en que un patrono no tenga inscrita a su trabajadora, y esta estuviere embarazada, será este el responsable de pagarle el subsidio por maternidad, el cual no podrá ser menos del cien por ciento de su salario básico mensual, durante todo el tiempo que la trabajadora goce de la licencia.

2.1.5.2. EVOLUCIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Esta Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos es emitida el 04 de marzo de 1940, en Decreto Legislativo número 17, publicada en el Diario Oficial número 56 del 07 de marzo de 1940, en el Tomo 128, y esta se encuentra vigente actualmente, dicha ley tiene como objeto establecer los días de asueto y vacaciones, así como las causales de licencias o permisos para los empleados públicos, con el fin de armonizar los intereses de la administración con los derechos que tiene los empleados de gozar justamente de un permiso o licencia, y no por ello deberán perjudicar el correcto funcionamiento al brindar los servicios públicos.

En esta primera manifestación de dicha Ley comprendía una licencia no mayor de 40 días en concepto de "alumbramiento", término que fuere modificado posteriormente por el término maternidad. Sin embargo, llama la atención que como primer momento se establecían nada más 40 días de descanso por maternidad, entendiéndose que es después del parto.

Esta Ley ha tenido una serie de reformas en lo concerniente a las disposiciones referentes a la Licencia por Maternidad. A continuación, haremos una reseña de dichas reformas a lo largo de la historia de esta Ley en El Salvador.

La primera reforma significativa de esta Ley con respecto a la Licencia por Maternidad se dio en el año 1947, en el mes de junio, a través del Decreto Legislativo N° 166. Esta reforma surge con el objetivo de favorecer de manera especial a las mujeres embarazadas pertenecientes al magisterio nacional (maestras), otorgándoles un periodo de descanso mayor que a las empleadas públicas de los otros sectores. En consecuencia, el art. 9 establecía: "*Las Licencias por alumbramiento se concederán siguiendo en lo general las*

mismas reglas fijadas para las licencias por enfermedad; pero por cada alumbramiento no podrá concederse una licencia mayor de cuarenta días, EXCEPTO LAS MAESTRAS DE LAS ESCUELAS OFICIALES QUE GOZARAN DE SESENTA DIAS DE LICENCIA; y deberán otorgarse ineludiblemente, cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada”.

Esta reforma causó polémica, en tanto que no existía ninguna razón biológica ni jurídica para establecer una discriminación hacia demás empleadas públicas que no pertenecían al magisterio nacional. Es por ello que en septiembre de 1975 se da una nueva reforma al artículo en mención, quedando este de la siguiente manera: *“Las Licencias por alumbramiento se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las Licencias por enfermedad; pero por cada alumbramiento no podrá concederse una licencia mayor a sesenta días igual que las maestras de escuelas oficiales que gozaran de la misma licencia; y deberán otorgarse ineludiblemente, cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada”.*

Posteriormente, en noviembre de 1979, la Asamblea Legislativa consideró que debía ofrecer protección a las maestras madres, de esta forma mejorarían la educación que es un medio adecuado para alcanzar la plenitud y equilibrio de la personalidad humana, nuevamente otorga un periodo de descanso por maternidad mayor a las maestras, en comparación a las demás empleadas del sector público. La disposición específica establecía: *“Art. 9.-Las licencias por alumbramiento se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las licencias por enfermedad; pero por cada alumbramiento no podrá concederse una licencia mayor a sesenta días, excepto las maestras de las escuelas oficiales que gozaran de noventa días de licencia: un mes antes y dos meses después y deberán otorgarse ineludiblemente cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada”.*

Esta reforma innova el modo de gozar del descanso pre y post natal, determinando un descanso antes del parto de un mes, que anteriormente no se contemplaba en la Ley; y estableciéndose un periodo de dos meses después del parto.

No transcurrió mucho tiempo para que se estableciera una nueva reforma que, en base al principio de igualdad, equiparara el periodo de descanso por maternidad; y es así como el 4 de diciembre de 1979 se aprueban 90 días (12 semanas) de descanso por maternidad a todas las empleadas del sector público sin excepción alguna.

Así también es menester mencionar que el 14 de marzo del 2013 se crea en nuestra legislación la figura de la Licencia por Paternidad en caso de nacimiento o adopción, en Decreto Legislativo N° 335, publicado en el Diario Oficial N° 71, Tomo 399 del 19 de abril del mismo año (VER ANEXO N° 8), considerando que *“la familia es la base fundamental de la sociedad y tendrá la protección del Estado, quien dictará la legislación necesaria y creará los organismos y servicios apropiados para su integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico”* (Art.32 Cn).

Dicha Licencia por Paternidad tiene como finalidad, que el padre goce de una licencia o permiso para permanecer con su hijo o hija durante 3 días, ya sea en caso de nacimiento o por haber ejecutado un proceso de adopción.

Como resultado se da la reforma al Art 9 de dicha Ley, adicionándole un inciso a esta disposición legal la cual establece lo siguiente: *“Todo empleado público en caso de paternidad por nacimiento o adopción, tendrá derecho a una licencia de 3 días hábiles, con goce de sueldo, que se concederá a su elección 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”

Finalmente el 12 de noviembre del 2015, dicha ley fue modificada por la reforma que emite el decreto 143, en la cual se da un aumento del periodo de licencia por maternidad y asciende de 12 a 16 semanas de descanso pre y post- natal, por tanto dicha disposición legal en su Art. 9 inciso primero establece: *“las licencias por maternidad se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las licencias por enfermedad; pero por cada parto no podrá concederse una licencia mayor a dieciséis semanas; diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto, y deberán otorgarse ineludiblemente cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada”*.

2.1.5.3. EVOLUCIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN.

El ISSS surge mediante reformas a la Constitución de 1886, donde el Órgano Legislativo introdujo una norma en el artículo 57 que rezaba: “UNA LEY ESTABLECERÁ EL SEGURO SOCIAL CON EL CONCURSO DEL ESTADO, DE LOS PATRONOS Y DE LOS TRABAJADORES”.

“Así pasaron tres años más, y en 1948 el gobierno designó una comisión que se encargó de elaborar el Proyecto de Ley del Seguro Social. Esta Comisión, meses más tarde, se llamó Consejo Nacional de Planificación de Seguridad Social”¹⁷.

¹⁷ Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (2010), Portal de Transparencia, “Surgimiento del ISSS”, Extraído de:http://www.issv.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=84

El 28 de septiembre de 1949 se decreta la primera Ley del Seguro Social que es la que se encuentra en vigencia hasta nuestros días, con ciertas reformas que se han aplicado desde sus inicios.

La primera reforma que concierne a las prestaciones por maternidad en esta ley se da en marzo de 1958 considerando la posibilidad de ampliar las prestaciones que el ISSS concedía en caso de maternidad. Es así como se establece la llamada "canastilla maternal", la cual era un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido; y para hacer posible el goce de tal beneficio fue necesario adicionar las siguientes modificaciones:

- Al art. 59 se le adiciono el siguiente literal: *"e) Un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido, que se denominara canastilla maternal"*.
- Se sustituyó el art. 60 por el siguiente: *"El asegurado que fuere varón, tendrá derecho a que su esposa, o compañera de vida si no fuere casado, reciba los beneficios establecidos en los literales a), b), d) y e) del artículo anterior"*.

La siguiente reforma se da en diciembre de 1968 en la cual se modifica el literal c) del art. 59 de la siguiente manera: *"c) Que se extienda un certificado médico para los efectos de la licencia que debe concedérsele de conformidad con el código de trabajo"*. Esto a fin de proteger al patrono de posibles fraudes de embarazos inexistentes y garantizar a la mujer trabajadora el tratamiento adecuado a su estado en el ISSS.

En cuanto al Reglamento de Aplicación de la ley del ISSS, se realizaron una serie de reformas en relación a las prestaciones por maternidad, las cuales enunciamos a continuación:

- En julio de 1958, con el fin de aumentar la cuantía de subsidio que se concede a las trabajadoras aseguradas en caso de maternidad, lo cual representa un beneficio positivo para las mismas, se sustituyen los arts.

28 y 30 de la siguiente manera: *“Art. 28.- El subsidio diario de maternidad será igual al 75% del salario medio de base de la asegurada”.*

“Art. 30.- La ayuda para la lactancia a que se refiere el literal d) del art. 59 de la ley del Seguro Social se dará en especie, en la cantidad y calidad que los médicos del instituto determinen en cada caso, por un término de doce semanas que se contará a partir de la fecha fijada por los mismos para la primera entrega.

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

El conjunto de ropa y utensilios que constituye la canastilla maternal a que se refiere el literal e) del art. 59 citado, será determinado periódicamente por el Consejo Directivo del Instituto.

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

- En octubre de 1966 el Consejo de Ministros considero la reducción del tiempo que las personas se encuentran afiliadas al régimen del Seguro Social, es así que se reforman los Arts.14, 25 y 30 del referido Reglamento, de la siguiente manera:

El artículo 14, inciso tercero se reforma así: “Para recibir las prestaciones médicas de maternidad será necesario acreditar 12 semanas aseguradas en el transcurso de los 12 meses calendarios anteriores al parto; sin embargo, la asistencia prenatal se prestará siempre que haya derecho a recibir las prestaciones asistenciales de enfermedad”.

El art. 25 se sustituye por el siguiente: *“Art. 25.- Habrá derecho a las prestaciones pecuniarias de maternidad, siempre que la asegurada acredite 12 semanas aseguradas en el transcurso de los 12 meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto”.*

El inciso cuarto del Art. 30 se redacta así: *“Tanto la ayuda para la lactancia como la Canastilla Maternal se dará a las aseguradas y beneficiarias, siempre que se acredite por aquellas o por el conyugue o compañero de vida de estas, 12 semanas aseguradas en el transcurso de los 12 meses calendario anteriores al parto”.*

CÁPITULO III

3.1. TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN EL DERECHO A LA LICENCIA POR MATERNIDAD.

3.1.1. TEORÍA DEL GÉNERO

Este trabajo recoge la historia de la evolución de la categoría y el concepto de género desde mucho antes de que se le fuera dado este nombre, realiza hincapié en los autores que de manera relevante aportaron teóricamente a este campo de interés científico.

En el siglo XVII, encontramos las primeras ideas de este tópico en el pensamiento de François Poulain de la Barre, quien desde época tan temprana polemizaba con aquellos que proclamaban la inferioridad de las féminas en su relación con los hombres. Poulain de la Barre defiende la idea de que la desigualdad social entre unos y otros, no es resultado de las diferencias naturales, sino que reside en formulaciones que esgrimen la inferioridad social de la naturaleza femenina.

Es en el siglo XVIII cuando se consolida la idea de que las diferencias entre hombres y mujeres es una construcción social; en pleno desarrollo de la Ilustración, uno de sus principales representantes Juan Jacobo Rousseau reafirma esta idea en su "Discurso sobre el origen y fundamento de la desigualdad entre los hombres" expresa que: *"constituyen una impugnación radical de la desigualdad social política y económica. Pero esta impugnación no es asumida solamente por los varones; también las mujeres toman conciencia de su propia situación de opresión"*¹⁸.

Rousseau avizora una de las cuestiones centrales de género, y es la propia conciencia de inferioridad creada en las mujeres por el medio social hostil hacia ellas. Junto a este autor, otras figuras de la época como D'Alembert, Condorcet, Madame de Lambert, abogaron por la igualdad entre los sexos, enfrentándose a las retrógradas opiniones que sustentaban la inferioridad de las mujeres y la primacía inamovible de los hombres.

En este período, la escritora feminista Mary Wollstonecraft, denuncia la presencia del pensamiento patriarcal en la obra de Rousseau, al describir la situación de las mujeres, pero sin denunciar las raíces del problema como resultado de la implantación del sistema patriarcal.

El siglo XIX, centuria de importantes luchas para las mujeres, tanto por el logro del sufragio universal como del reconocimiento social de su labor se acrecientan sentimientos de rechazo hacia la causa femenina por parte de autores relevantes como Hegel, Schopenhauer y Nietzsche arremeten contra el derecho femenino a la participación activa en los espacios públicos concibiendo a la mujer como objeto decorativo recluido a los ambientes privados por considerarlas incapaces para el enfrentamiento de otras tareas.

¹⁸Rousseau, Jean-Jacques, (2014) "Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres", Edición de Eduardo Maura y Clara Navarro, Madrid, Biblioteca Nueva, Pág. 23

Contrario a esto y apoyando el sufragio femenino, John Stuart Mill, con su libro "La Sujeción de la Mujer", se adentra en el estudio de los mecanismos ideológicos que operan como prejuicios y contribuyen a la consolidación de la idea de inferioridad femenina, en el marco de una sociedad netamente marcada por el patriarcado. Después de la consecución del logro de voto universal se apaciguan los ánimos feministas por la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, no es hasta 1949, que Simone de Beauvoir presenta su libro "El Segundo Sexo", lectura obligada para los interesados por los estudios de género.

En el texto Beauvoirse se aproxima a la conceptualización de dicho término cuando dice: *"No se nace mujer, se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que labora ese producto al que califica de femenino"*¹⁹.

La autora no considera que, las causas básicas de las diferencias entre los sexos, resida en la naturaleza, sino que la coloca fuera de ésta, como parte de la sociedad que en su dinámica ha reservado a las mujeres condiciones desventajosas antes los hombres. Este texto deja una profunda huella en los movimientos feministas los que ya en la década del '70 radicalizan sus concepciones definitivamente.

Se fortalece entonces la idea de que la jerarquización de los sexos, que coloca a los hombres como seres superiores ante las mujeres, tiene que ver con la división sexual del trabajo, punto de debate obligado para las feministas, que abogan por la igualdad entre los sexos y la liberación femenina, aportando una nueva manera de interpelar la realidad social, dotando a los teóricos del género de categorías que facilitan la comprensión de aspectos esenciales de

¹⁹ Beauvoir, Simone. (1981) "El segundo sexo", Editorial Aguilar, Madrid, Pág. 247

esta realidad, que tienen una influencia notable en el aspecto social de la concepción de género que en este punto incluye hasta matices culturales que permiten en el campo social la construcción de lo que significa ser hombre o mujer.

El concepto de género fue propuesto en 1955 por el investigador John Money bajo el término de “papel de género” utilizado por él para describir el conjunto de conductas atribuidas tanto a hombres como a mujeres. No fue hasta 1968 que Robert Stoller estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género, al utilizar el concepto de identidad de género.

Un aspecto fundamental de la perspectiva de género es que busca superar el androcentrismo, no sólo en las Ciencias Sociales, las manifestaciones artísticas que produjo la invisibilidad de la mujer en la historia. Permite descubrir el sexismo sustentado en nuestra sociedad occidental, sexismo que se manifiesta no tanto en la diferente distribución de actividades, sino en el menosprecio social y el poco prestigio otorgado a todo “lo femenino”, frente a una sobrevaloración de la figura y el quehacer del hombre, es decir de “lo masculino”.

Esta perspectiva nos hace mirar la sociedad y su ordenamiento a partir de los intereses de los géneros oprimidos, formalizando un modelo teórico nuevo que recoge en sí la división del mundo y el trabajo permitiendo replantear las maneras de entender y visualizar cuestiones fundamentales de la organización social, política y económica.

La identidad no es vista como un concepto privativo de la subjetividad individual, la que sin dudas juega un rol importante, también la colectividad contribuye a la formación de identidades a esta escala, construyendo sujetos reflexivos. Sobre la base de las identidades, no siempre elaboradas acertadamente, suelen ser contruidos los roles de géneros, que encierran en

sí un grupo de modos de comportamiento, previstos para uno u otro sexo desde concepciones culturales de una sociedad dada.

"A través del rol de género se prescribe como deben comportarse un hombre y una mujer en la familia, la sociedad, con respecto a su propio sexo, al sexo contrario, ante los hijos, incluidas en ella determinadas particularidades personal-lógicas atribuidas y aceptadas para cada uno de los sexos, así como los límites en cuanto al modo de desarrollar, comprender y ejercer la sexualidad"²⁰.

Las representaciones ideológicas y sociales de los géneros imponen límites al crecimiento personal de hombres y mujeres, al diseñarles subjetividades contrapuestas en esencia y excluyente entre sí. Es necesario entonces promover nuevos roles e identidades genéricas. En definitiva, la identidad de género puede resumirse en: "la conciencia y el sentimiento íntimo de ser hombre, mujer, masculino, femenino a ambivalente, que constituye el proceso jerárquicamente esencial activadora de los resultantes, en tanto la persona estructura, su sexualidad a partir de la manera en que vivencia, como parte de su identidad total el hecho de pertenecer a un sexo determinado, y esto lo motiva a identificarse de manera peculiar y personalizada con los modelos genéricos que dicta la sociedad en la cual se inserta".

El rol de género debemos comprenderlo como *"la expresión pública de la identidad asumida mediante el desempeño de diversos papeles en la vida sexual (padre, madre, amiga, amigo, etc.) por lo que se manifiesta de una manera peculiar donde el individuo interpreta, construye y expresa en su*

²⁰ Castellanos, Beatriz y Alicia Gonzales, (2003) "Sexualidad y Géneros. Alternativas para su educación ante los retos del siglo XXI." Editorial Científico-Técnica, La Habana, Pág. 8

*conducta cotidiana los modelos genéricos que para su sexo establece la sociedad en que vive*²¹.

Los estudios de género suponen entonces una redefinición en los modos de hacer ciencias, sobre todo la Sociología, que se preocupa por desentrañar los mecanismos del poder patriarcal, para cambiar los vetustos discursos que pretendían legitimar el dominio ejercido por los hombres sobre las mujeres. La vertiente más radical al tratar los problemas de las mujeres y del género en general, es la de las teorías feministas, representada por un sin número de figuras, dentro de las que se destacan Astelarra, Amorós, Beauvoir, Buttler, Lagarde, las que se esmeran por brindar un conjunto de ideas sobre la vida humana; que describen y toman a la mujer como objeto y sujeto, como ente activo y plenamente consciente de su situación social.

Es la teoría feminista la parte de la investigación más reciente sobre las mujeres, donde el género se constituye en un sistema de ideas generales y su alcance para el análisis de las características básicas de la vida social y de la experiencia humana, comprendidas desde una perspectiva centrada en las mujeres y en su interacción con los hombres y la dinámica social.

Este enfoque analiza los modos de comportamiento social de las mujeres, para acentuar sus diferencias con los hombres, tomando todas las etapas del desarrollo humano de éstas, haciendo notar que, desde niñas, los modelos de crianza, educación, diversión, patrones de relaciones con su entorno e incluso en su relación con sus hijos varía de uno a otro género.

Las explicaciones de las diferencias entre géneros, basada en los elementos biológicos, son características de posiciones conservadoras, al establecer que las diferencias anatómicas determinan las conductas de los individuos en el

²¹ López Saavedra, (noviembre 2011) "La Teoría del Género y sus heterogéneas perspectivas", Universidad Cienfuegos, Cuba, Extraído de: www.eumed.net/rev/cccss/14/llshtml

campo social. Las instituciones también marcan pautas diferenciales entre sexos, partiendo de la maternidad como principal desemejanza entre ellos, por lo que vinculan a la mujer a la vida privada, el hogar, la familia, asignándole el rol de madre, esposa, ama de casa, dejando para el hombre la condición de cabeza de familia, sustentador económico del hogar y protector del ámbito familiar.

Las teorías de las desigualdades entre los géneros, demuestran que la posición social de las mujeres es menos privilegiada que la de los hombres, están basadas en 4 aspectos que pueden resumirse en: “que la sociedad donde se encuentran hombres y mujeres son situados de manera no sólo diferente, sino también desigual.

En concreto, las mujeres tienen menos recursos materiales, status social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, ya se base esa posición en la clase, la raza, la ocupación, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o cualquier otro factor socialmente relevante. Segundo esta desigualdad procede de la misma organización de la sociedad, no de ninguna diferencia biológica o de personalidad entre los hombres y las mujeres.

El tercer tema de cualquier teoría de la desigualdad es que, aunque los seres humanos pueden variar en lo tocante a su perfil de capacidades y rasgos, ningún modelo de variación natural relevante distingue a los sexos; todas las teorías de la desigualdad suponen que tanto los hombres como las mujeres responderán mejor ante estructuras y situaciones sociales más igualitarias.”

Esta vertiente teórica considera que es posible subvertir la situación de los géneros, distinguiendo sus propuestas de otras, al considerar que sea cual sea la raíz causante de esas diferencias, se encuentran sustentadas en el imaginario colectivo, por lo que para que cambie, es necesario transformar las representaciones genéricas. Las ideas que abordan las desigualdades,

aunque encuentran puntos de contacto con otras formulaciones, varían entre algunas corrientes del pensamiento feminista, en sus versiones marxistas, liberal, entre otras.

3.1.2. TEORÍA DEL DESARROLLO COGNITIVO

La teoría del desarrollo cognoscitivo de Piaget es una teoría completa sobre la naturaleza y el desarrollo de la inteligencia humana. Fue desarrollada por primera vez por el psicólogo suizo Jean Piaget (1896-1980). Piaget creía que la infancia del individuo juega un papel vital y activo con el crecimiento de la inteligencia, y que el niño aprende a través de hacer y explorar activamente. La teoría del desarrollo intelectual se centra en la percepción, la adaptación y la manipulación del entorno que le rodea. Es conocida principalmente como una teoría de las etapas de desarrollo, pero, de hecho, se trata de la naturaleza del conocimiento en sí y cómo los seres humanos llegan gradualmente a adquirirlo, construirlo y utilizarlo.

Para Piaget, el desarrollo cognoscitivo era una reorganización progresiva de los procesos mentales que resultan de la maduración biológica y la experiencia ambiental. En consecuencia, considera que los niños construyen una comprensión del mundo que les rodea, luego experimentan discrepancias entre lo que ya saben y lo que descubren en su entorno.

Por otra parte, Piaget afirma que el desarrollo cognitivo está en el centro del organismo humano, y el lenguaje es contingente en el conocimiento y la comprensión adquirida a través del desarrollo cognoscitivo. Los primeros trabajos de Piaget recibieron la mayor atención. Muchos padres han sido alentados a proporcionar un ambiente rico, de apoyo para la propensión natural de su hijo para crecer y aprender.

Las aulas centradas en los niños y "educación abierta" son aplicaciones directas de las ideas de Piaget. A pesar de su gran éxito, la teoría de Piaget tiene algunas limitaciones como cualquier otra, por ejemplo, un Decálogo que Piaget se reconoce de sí mismo. A continuación, se muestra una breve descripción de las ideas de Piaget sobre la naturaleza de la inteligencia, seguido de una descripción de las etapas por las que se desarrolla hasta la madurez.

El desarrollo cognitivo en la teoría de Piaget se explica por la ley de estabilización gradual, es un avance hacia un estado de equilibrio de forma gradual. El desarrollo mental del recién nacido al adulto, es un progresivo equilibrio que va de un equilibrio menor a un equilibrio mayor. Esta ley del equilibrio o estabilización gradual es la que rige en el desarrollo de la inteligencia, en la vida afectiva y en la vida social.

Dice Piaget, en uno de sus artículos más famosos y reconocidos: "vamos a intentar describir la evolución del niño y del adolescente sobre la base del concepto de equilibrio"²².

Según la teoría de Piaget el desarrollo mental, cognitivo, es una construcción continua que está marcada por el proceso de equilibrio. En este proceso Piaget distingue dos aspectos:

1 - Las estructuras variables: etapas del desarrollo

2 - Las funciones invariantes: necesidades-acción

(asimilación-acomodación, las dos invariantes fundamentales promotoras del desarrollo cognitivo).

²²Piaget, Jean, (1987) *"La vida mental del niño en seis Estudios de Psicología"*, Ed. Seix Barral, Pág. 12

Las estructuras variables se suceden a lo largo de las seis etapas que constituyen el desarrollo de la inteligencia. Las funciones invariantes son necesidades, en palabras de Piaget: intereses que hacen actuar a las personas, desde la infancia hasta el adulto. Las invariantes son las funciones del interés y sus mecanismos de acción son constantes y comunes a todas las edades.

El mecanismo principal de las invariantes es la acción. La acción es desencadenada por alguna necesidad, por algún interés, tanto en la vida intelectual, como afectiva y social, ese interés, esa motivación de conocer pertenece a la naturaleza humana.

Las funciones invariantes son el motor del desarrollo, son necesidades humanas ya sean fisiológicas, intelectuales o sociales. Las invariantes en la vida mental, en la inteligencia, nos dice Piaget es la necesidad o el interés por resolver problemas.

El interés por solucionar un problema es una invariante ya que está en todas las etapas del desarrollo, esa es una necesidad de la inteligencia humana, resolver problemas y esa necesidad desencadena el interés por solucionarlo y el interés por solucionar problemas, es lo que desencadena las acciones, los actos para solucionarlo.

La acción es la constante principal en cada etapa del desarrollo cognitivo, lo que varía es la forma de afrontar la solución del problema, la forma de resolver un problema depende de la edad, del desarrollo cognitivo.

Para entender los dos aspectos fundamentales de la teoría de Piaget, podemos decir que:

- 1- Las estructuras variables: son las etapas del desarrollo.

2- Las funciones invariantes: son las necesidades que desencadenan acciones.

El desarrollo cognitivo produce conductas y comportamientos que dependen y aparecen según la edad de desarrollo. Por lo tanto, el desarrollo intelectual depende de las funciones constantes que son independientes de la edad, principalmente la acción del sujeto, y por otro lado el desarrollo de la inteligencia depende de las estructuras variables que son las que organizan y construyen tanto la inteligencia, como el afecto, como las relaciones sociales que Piaget suele denominar las relaciones interindividuales.

Las estructuras variables son progresivas, lo que permite distinguir seis estadios o periodos de desarrollo cognitivo y agruparlos en cuatro grandes etapas del desarrollo cognitivo. La teoría del desarrollo de la inteligencia de Piaget transcurre en cuatro etapas del desarrollo cognitivo, en la que se pueden distinguir seis estadios de desarrollo de la inteligencia.

Etapa de la Inteligencia Sensorio-motriz (0 a 24 meses)

Agrupar los 3 primeros estadios que son:

1- Estadio de los reflejos

Caracterizado por:

- Conductas hereditarias
- Conductas instintivas nutricionales, principalmente
- Las primeras emociones

2- Estadio primeros hábitos motores

Caracterizado por:

- Las primeras percepciones organizadas

- Inicio de la diferenciación de sentimientos

3- Estadio de la inteligencia sensorio-motriz

- Inteligencia práctica
- Primeras regulaciones afectivas
- Primeras relaciones afectivas exteriores

Esta etapa de 3 estadios, termina con la aparición del lenguaje: De 0 a 18 o 24 meses Piaget la denominó el periodo del lactante o la etapa de la Inteligencia práctica, antes de que se desarrolle propiamente el lenguaje y el pensamiento.

Etapa de la Inteligencia Intuitiva (de 2 a 7 años)

Es el cuarto estadio y comprende:

4. Estadio de Inteligencia intuitivo

Caracterizado por:

- Sentimientos interindividuales espontáneos
- Relaciones sociales de sumisión al adulto

Etapa de la Inteligencia concreta (de 7 a 12 años)

Es el quinto estadio del desarrollo cognitivo que comprende:

5. Estadio de la Inteligencia de operaciones concretas

Caracterizado por:

- La aparición de las operaciones lógicas
- Los sentimientos morales

- Los sentimientos sociales de cooperación

Etapas de la Inteligencia Abstracta (de 12 a 18 años)

Es el sexto y el último estadio del desarrollo cognitivo que comprende:

6. Estadio de las operaciones abstractas

Caracterizado por:

- La inteligencia abstracta
- La formación de la personalidad
- La inmersión en la sociedad adulta: intelectual y afectiva

Cada estadio de desarrollo cognitivo está formado por estructuras propias variables, que se originan mediante el proceso de equilibrio y finalizan en la edad adulta, la adolescencia. Las experiencias y las acciones hacen que el niño, la persona, construya unos dispositivos personales tanto afectivos como cognitivos para enfrentarse al mundo, son individuales y personales²³.

3.1.3. TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Hacia finales de la década de los setenta y principios de los ochenta, y como consecuencia de la constatación de la creciente importancia de la empresa en el entorno socioeconómico, toma cuerpo con fuerza la doctrina relativa a la existencia de una responsabilidad social empresarial, que parte de la apreciación del trascendental papel que la empresa desempeña en el contexto social y del considerable impacto de sus actuaciones: desde la perspectiva de la sociedad, la empresa se ha convertido en un importante agente social, cuyo

²³ Jean Piaget, (1987) "Desarrollo Cognitivo", Extraído de: reeducacion.com/desarrollo-cognitivo-Piaget.aspx

rol es necesario redefinir en unos términos más acordes con el sentir general de la sociedad. Este cambio de mentalidad y de expectativas genera presiones sobre la institución empresarial que reclaman la consideración de las externalidades y costos sociales generados por su actividad, ante la constatación de la insuficiencia del beneficio socioeconómica de la entidad.

De este nuevo enfoque nace la teoría sobre la existencia de una responsabilidad de la empresa hacia el conjunto de la sociedad, responsabilidad social entendida como una responsabilidad integral, esto es, económica y social, según la cual, la empresa, en el ejercicio de su función, ha de tomar conciencia de los efectos reales y totales de sus acciones sobre el entorno adoptando una actitud positiva hacia la consideración de los valores y expectativas del mismo. Lo que en un primer momento pudo aparecer como un movimiento intelectual e ideológico (Friedman, 1967, p. 183; Schwartz, 1981, p. 203; Cuervo, 1983: *passim*; Castillo Clavero, 1990: *passim*), logra posteriormente alcanzar un alto grado de elaboración científica, de modo que cristaliza en un cuerpo teórico suficientemente amplio y consolidado.

“En el origen de la teoría sobre la responsabilidad social de la empresa se sitúa la discusión sobre cuál es la función de la empresa en la sociedad y si dicha función es meramente económica o tiene un alcance mayor. Tradicionalmente, se ha considerado que la empresa como unidad de producción cumple la función económica de producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. La consideración tradicional de esta función entiende que la empresa, en el desarrollo de su actividad económico-productiva, cumple implícitamente una función social centrada en su contribución a los objetivos generales de la política económica, como metas expresivas del grado de bienestar económico y social deseable por la comunidad “(Díez de Castro, 1982, p. 38-39).

"Se trata del mismo planteamiento en que se basa el propio Estado, que utiliza a la empresa como vehículo para intervenir en el medio social, a través de la política económica y social. El intervencionismo del Estado en la economía puede ser entendido como una toma de conciencia por parte del sistema político acerca de la dimensión social del hecho económico, lo que por otra parte conlleva una fuerte carga política, pues la intervención del Estado se orienta hacia la protección de unos intereses y valores abstractos, justicia, salud, seguridad, por ejemplo" (Bueno, Cruz y Durán, 1989, p. 54-55), pero también muchas veces a la promoción de los intereses partidistas del eventual gobierno.

La estrechez de este planteamiento se evidencia a través de diversas consideraciones críticas a la visión tradicional de la función de la empresa, que pueden sintetizarse en (Castillo Clavero, 1990: *passim*):

- a) "Su concepción restrictiva de la empresa, que no se corresponde con su naturaleza real, ya que los efectos de la actividad empresarial trascienden lo meramente económico" (Sudreau, 1975, p. 171);
- b) Su atribución exclusiva de las funciones sociales al Estado, sin considerar que otros agentes sociales puedan ser partícipes en la política social.
- c) "Su errónea visión de la evolución del medio hacia una creciente conciencia social" (Martín López, 1981, p. 145), donde se considera que los problemas sociales son de todos y todos deben participar en su resolución.

Las citadas consideraciones conducen hacia una nueva definición de las funciones de la empresa en el marco socioeconómico. La empresa tiene capacidad para ser un motor de cambio social, asumiendo un mayor protagonismo en la política social y una participación efectiva en la resolución

de los problemas comunes; pero para ello tiene que producirse necesariamente una mayor y más estrecha colaboración entre las instituciones públicas y la empresa en la resolución de muchos de los problemas de la sociedad.

La revisión de la función social de la empresa es el origen de la teoría sobre la existencia de una responsabilidad de la empresa hacia la sociedad, que se basa asimismo en la consideración de la empresa como sistema abierto. De ello se sigue la conveniencia para la empresa de adaptar sus salidas, sus outputs genéricos, a las demandas, necesidades e intereses que se manifiesten en su entorno socio-económico, por lo que la estrategia de la empresa y, en consecuencia, sus objetivos, deben venir impulsados y adaptados a las necesidades del medio, ya que de ello depende la supervivencia y la fortaleza de la posición de la empresa en un entorno competitivo.

La conceptualización de la responsabilidad social de la empresa exige una matización (Castillo Clavero, 1986, *passim*): hay que distinguir, de una parte, lo que es el concepto de responsabilidad social de la empresa en sentido genérico o "absoluto" y de otra el contenido de la misma que tiene un carácter contingente o relativo, dependiente del contexto.

El concepto de la responsabilidad social de la empresa ha sido poco y mal definido, puesto que se ha hecho muchas veces de forma descriptiva, aludiendo al contenido y dando lugar a definiciones que no poseen la suficiente generalidad, universalidad y permanencia. Para tratar de definir la responsabilidad social de la empresa quizá la mejor aproximación sea la semántica, y así puede decirse que "es la obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la empresa como institución hacia la sociedad en conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que puedan haberle sido causados a ésta en sus

personas o en su patrimonio común por la actividad de la empresa” (Castillo Clavero, 1986 b, p. 265).

Este concepto requiere también algunas matizaciones:

- En primer lugar, la responsabilidad social de la empresa no debe ser entendida como una actividad marginal, adicional a la económica y más o menos oportunista y esporádica, sino como una nueva actitud de la empresa hacia el entorno social, actitud que debe impregnar toda la filosofía y la conducta empresarial.
- En segundo lugar, la responsabilidad social de la empresa requiere una capacidad para establecer compromisos y rendir cuentas de los mismos, por lo que se requiere no sólo asumir declarativamente la responsabilidad social sino también y sobre todo gestionarla.
- En tercer lugar, la responsabilidad social es una obligación de la empresa hacia la sociedad, que se articula como obligaciones concretas hacia los estamentos y grupos que conforman la coalición empresarial y sus entornos específico y general.
- En cuarto término, la responsabilidad social de la empresa se orienta a promover un mayor bienestar social y una mejor calidad de vida de la sociedad, es decir, aspectos cualitativos y en gran medida intangibles, lo que dificulta su medición e implementación prácticas.
- Finalmente, la responsabilidad social no remite a actuaciones individuales de los miembros de la organización, sino que debe representar una actitud institucional, de la entidad en su conjunto, donde los valores sociales deben estar impregnados en la cultura, la filosofía, los objetivos, las estrategias y las políticas empresariales.

Por su parte, "el contenido de la responsabilidad social de la empresa es fundamentalmente cambiante" (Murphy, 1978, p. 19; Carroll, 1999, *passim*), "ya que sus formulaciones concretas responderán a las circunstancias condicionantes de cada empresa, dando lugar a contenidos que serán contingentes, relativos y variables a tenor del tipo de empresa de que se trate, de su dimensión, sector de actividad, influencia, contexto geográfico, histórico, político y social" (Aguirre, Castillo y Tous, 1999, p. 58).

La determinación del contenido de la responsabilidad social, dado su carácter contingente, debe pues apoyarse en una metodología que permita establecer una relación entre las "salidas" de la empresa y las "entradas" o demandas de los interlocutores sociales, de forma que no se alcanza a realizar una distinción entre responsabilidades económicas y responsabilidades sociales, distinción bastante arbitraria y que casi siempre resulta artificial porque en esencia son aspectos indisolublemente unidos: el verdadero contenido de la responsabilidad social de la empresa está en la integración de las finalidades propias de la empresa y las de la sociedad, en la consideración de los valores sociales y en su integración en la actividad empresarial (Castillo Clavero, 1986, *passim*).

De esta forma, al determinar las áreas de la responsabilidad social a través de las demandas sociales, puede constatarse que los campos de interés de los distintos grupos sociales hacia la empresa son tanto de naturaleza económica, como social (no económica). Por eso entendemos la responsabilidad social como una responsabilidad integral, amplia e inseparable de la propia responsabilidad económica.

El carácter dinámico de este contenido hace que evolucione en el tiempo unido a los intereses que la sociedad considera dignos de defensa en cada momento, situando el interés en puntos distintos. Sin embargo, en general puede afirmarse que con el devenir del tiempo la responsabilidad social va

progresivamente incorporando temas nuevos a su contenido, redefiniendo sus prioridades, y tomando una preocupación creciente por problemas cada vez más generales.

Así, en los años noventa la responsabilidad social se ha ido ligando a cuestiones como la ética empresarial, la teoría de los grupos de interés, el comportamiento social de la empresa y el concepto de "ciudadanía empresarial" (Carroll, 1999, p. 292), que denotan una visión amplia del problema. Más recientemente, temas como el comercio justo, la cooperación al desarrollo, la lucha contra la exclusión social, la promoción del voluntariado, la conciliación de la vida familiar y social, la protección de la infancia y juventud o la contribución a la sociedad del conocimiento se van incorporando como cuestiones emergentes al contenido de la responsabilidad social (BSR, 2001: web; Comisión Europea, 2001).

CÁPITULO IV

4.1. CONCEPTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. LICENCIA POR MATERNIDAD

Es el tiempo de "incapacidad", con prestación económica, estipulado en el Código de Trabajo, antes y después del parto, para que la madre pueda fortalecer el vínculo con su bebé y, además, amamantarlo, que es lo primordial.

4.1.2. PRESTACIÓN SOCIAL

En su más simple definición una prestación social es *"la que la seguridad social u otras entidades otorgan a favor de sus beneficiarios, en dinero, o en especie, para atender situaciones de necesidad"*. Y es precisamente esa sencilla definición de prestación social, la que explica el carácter y contenido de la

licencia de maternidad, por ser esta una prestación social legalmente reconocida.

4.1.3. SUBSIDIO POR MATERNIDAD

LA Real Academia Española, define el término “subsidio”, como *“la prestación pública asistencial, de carácter económico y duración determinada”*.

El subsidio por maternidad, es la remuneración del permiso laboral, del que pueden disfrutar las mujeres tras el parto, este subsidio, se reconoce a todas las trabajadoras a fin que disfruten los periodos de descanso laboral legalmente establecidos en caso de maternidad. Este les permite a las madres quedarse en casa con sus hijos recién nacidos y de esta manera prolongar la lactancia materna, así como también les permite disfrutar un tiempo adicional y remunerado con sus hijos.

4.1.4. LACTANCIA MATERNA

La lactancia materna es la forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludables. Prácticamente todas las mujeres pueden amamantar, siempre que dispongan de buena información y del apoyo de su familia y del sistema de atención de salud.

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante seis meses, la introducción de alimentos apropiados para la edad y seguros a partir de entonces, y el mantenimiento de la lactancia materna hasta los 2 años o más.

4.1.5. VÍNCULO FAMILIAR

La familia según la Declaración universal de los derechos humanos, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Los lazos principales que definen una familia son de dos tipos: vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo

reconocido socialmente, como el matrimonio, y vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre. También puede diferenciarse la familia según el grado de parentesco entre sus miembros.

4.1.6. ECONOMÍA EMPRESARIAL

La economía de la empresa es la rama de la ciencia económica que tiene por objeto el estudio de los hechos de naturaleza económica que acontecen en la empresa y que trata de explicar de una forma científica sus actividades, sus funciones y los criterios de decisión de la misma.

El contenido de la economía de la empresa puede entenderse desde un enfoque de carácter positivo que se dedique a la descripción de la realidad en que se mueve la empresa y a su forma de funcionamiento y desde un enfoque normativo en el que la economía de la empresa tenga como contenido las decisiones que se deben adoptar para alcanzar los objetivos de la empresa.

CÁPITULO V

5.1. ANALISIS DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

5.1.1. PANORAMA MUNDIAL DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD.

La maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos.

El bienestar infantil y la protección de la maternidad son preocupaciones principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919. En la actualidad, prácticamente todos los países han promulgado leyes sobre protección de la maternidad en el trabajo. La OIT cuenta con datos recientes sobre 185 países y territorios, de los que se infiere que el 34 por ciento de ellos cumple plenamente con los requisitos del Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y de la Recomendación que lo acompaña, 2000 (núm. 191) en tres aspectos clave: conceden al menos 14 semanas de licencia, el monto de las correspondientes prestaciones no es inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, y se financian mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos.

Pese a este avance, la amplia mayoría de las trabajadoras del mundo – alrededor de 830 millones – carece de suficiente protección de la maternidad. Casi el 80 por ciento son de África y Asia. La discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo. Incluso cuando la legislación existe, la aplicación efectiva de esas leyes continúa siendo un problema.

El informe de la OIT sobre disposiciones legislativas de los países en relación con la protección de la maternidad²⁴, así como la medida en que las leyes nacionales son conformes con el Convenio núm. 183 y el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Se trata de una revisión de dos ediciones precedentes (2005 y 2010), en la que se comparan las leyes de 185 países y territorios, con las normas más recientes de la Organización. En el informe acerca de las Licencias de Maternidad, de paternidad, la protección de la salud en el trabajo, la protección del empleo y la no discriminación, y las disposiciones en torno a la lactancia materna y el

²⁴ OIT: *Maternidad y Paternidad en el trabajo: (Ginebra, 2014) "Legislación y Práctica en el Mundo"*, disponible en: www.ilo.org/maternityprotection.

cuidado infantil se establecen una serie de conclusiones con respecto a la Licencia por Maternidad y su situación actual a nivel mundial. Se esboza el marco de la OIT sobre la maternidad y la paternidad en la esfera laboral, y se concluye con recomendaciones sobre el diseño y la aplicación de las políticas.

Duración de la Licencia por Maternidad.

La norma más reciente de la OIT sobre la duración de la Licencia de Maternidad exige un periodo de 14 semanas como mínimo, un incremento con respecto a las 12 semanas previstas en los Convenios anteriores. En la Recomendación núm. 191 se anima a los Estados Miembros de la OIT a extender esa licencia "a 18 semanas por lo menos".

La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo. Ahora bien, unos periodos muy prolongados de licencia o licencias parentales que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo, también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, con las consiguientes penalizaciones salariales.

Entre 183 países y territorios que han sido tomados como referencias:

- El 53 por ciento (98 países) cumple con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo;
- 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas;
- 60 países conceden una licencia de entre 12 y 13 semanas, inferior a la duración prevista en el Convenio núm. 183, pero en consonancia con los Convenios anteriores;

- Solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas²⁵.

Las duraciones obligatorias promedio más prolongadas de la Licencia de Maternidad se registran en Europa Oriental y Asia Central (casi 27 semanas), y en las Economías Desarrolladas (21 semanas). La media regional más breve tiene lugar en Oriente Medio (9,2 semanas).

Los datos sobre las tendencias²⁶ desde 1994 hasta 2016 indican que ningún país ha reducido la duración obligatoria de la Licencia de Maternidad. En 1994, el 38 por ciento de los países concedía al menos 14 semanas. De este mismo conjunto de países, en 2013, el porcentaje que lo hacía era del 51 por ciento.

Prestación Pecuniaria de la Licencia por Maternidad.

Para estar conforme con el Convenio núm. 183, la prestación pecuniaria pagada durante la Licencia de Maternidad debe ser una cuantía equivalente al menos a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer – o una cantidad comparable si se utilizan otros métodos para determinar las prestaciones en efectivo y prolongarse como mínimo durante 14 semanas. El principio rector general es que la cuantía de las prestaciones debe establecerse en un nivel “que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado”.

Los países utilizan diversos métodos para fijar el nivel de las prestaciones pecuniarias por maternidad. Hay quienes pagan la prestación durante toda la duración de la licencia; algunos reducen el nivel de las prestaciones durante la licencia; otros conceden la remuneración obligatoria solo a algunas categorías de trabajadoras.

A partir de un subconjunto de 167 países comparables, concluimos que:

²⁵ *Ibidem*

²⁶ *Sobre la base de un subconjunto de 139 países sobre los que se disponía de información en 1994 y 2016, (1994), Ginebra, Véase OIT: Conditions of work digest: Maternity and work, Vol. 13.*

- El 45 por ciento (74 países) concede prestaciones pecuniarias equivalentes al menos a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer durante mínimo 14 semanas – un incremento general del 3 por ciento desde la última revisión de la OIT en 2010²⁷;
- 61 países conceden una cuantía equivalente al 100 por ciento de las ganancias anteriores durante 14 semanas por lo menos;
- En 93 países (alrededor del 55 por ciento) la Licencia de Maternidad no es remunerada, o se paga una cuantía inferior a dos tercios de las ganancias anteriores o se paga durante un periodo inferior a las 14 semanas. Las fuentes de financiación más comunes de las prestaciones pecuniarias por maternidad son: un seguro social vinculado al empleo (régimen contributivo); el empleador, mediante el pago directo de dichas prestaciones (sistema denominado “responsabilidad del empleador”); o una combinación de las dos.

De los 185 países y territorios analizados:

- El 58 por ciento (107 países) concede las prestaciones pecuniarias por maternidad mediante sistemas de seguridad social nacional;
- En el 25 por ciento (47 países), el pago de las prestaciones corre exclusivamente por cuenta del empleador;
- En el 16 por ciento (29 países), el costo de estas prestaciones se reparte entre el empleador y el sistema de seguridad social;
- En dos países (1 por ciento) no se pagan las prestaciones. En los países de Europa Oriental y Asia Central, al igual que en el 88 por ciento

²⁷ Del subconjunto de 167 países se han deducido varios países, pues la complejidad de sus sistemas de remuneración impedía evaluar el cumplimiento de lo previsto en el Convenio núm. 183. (2010) Véase el informe *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional* Ginebra, OIT.

de las Economías Desarrolladas, quien asume toda la responsabilidad financiera es el sistema de seguridad social (VER ANEXO N° 2).

El sistema de responsabilidad del empleador es más común en África, Asia y Oriente Medio, donde se encuentran los desafíos más importantes para establecer ramas de maternidad en los sistemas de seguridad social. Los estudios revelan que el sistema de responsabilidad del empleador atenta contra los intereses de las trabajadoras: al recaer la carga financiera sobre los empleadores, surge la posibilidad de discriminación contra la mujer²⁸.

Los empleadores tal vez sean reticentes a contratar, retener o promover a las mujeres embarazadas o a las mujeres con responsabilidades familiares, o quizá encuentren razones para despedir a las trabajadoras embarazadas para evadir los costos de la sustitución salarial durante la Licencia de Maternidad, u otros costos (posibles o reales) vinculados a su reemplazo. En muchos casos, esto sencillamente se traduce en la no contratación de mujeres en edad de ser madres. Esto es a pesar de la justificación económica real de las medidas de conciliación entre la vida laboral y la familiar, que han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral, y que son positivas para reducir el absentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables.

Pese a que en algunas regiones rige el sistema de responsabilidad del empleador, los datos sobre las tendencias indican que, desde 1994, este método va desapareciendo paulatinamente para dar lugar a sistemas colectivos en los que la financiación de las prestaciones de maternidad corre por cuenta exclusiva de un seguro social o del Estado, o de modo conjunto con los empleadores. El porcentaje de países en los que las prestaciones se financian mediante un sistema de responsabilidad del empleador cayó del 33

²⁸ *Hampel-Milagrosa, A.: (2011) the role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana Bonn, Instituto Alemán de Desarrollo.*

al 26 por ciento, mientras que el de los que conceden la licencia sin remuneración cayó del 5 al uno por ciento. La asistencia técnica de la OIT tiene como prioridad ayudar a los Estados Miembros a pasar gradualmente del sistema de responsabilidad del empleador al de seguridad social. Entre las actividades encaminadas en tal sentido se incluyen: la sensibilización basada en la investigación sobre las ventajas de la protección de la maternidad y sobre la necesidad de crear un espacio fiscal para financiarla; la especialización técnica en la revisión y formulación de leyes; y la elaboración de estudios de viabilidad financieros y actuariales. Por ejemplo, Ghana, Lesoto, Mozambique, Ruanda, Sri Lanka, el territorio palestino ocupado y Zambia reciben este tipo de asistencia. La actuación política debe dar prioridad a la búsqueda de otras vías para fomentar este cambio.

5.1.2. ANALISIS DEL AUMENTO DEL PERIODO DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y SUS EFECTOS EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.

5.1.2.1. EL AUMENTO DEL SUBSIDIO A LA LICENCIA POR MATERNIDAD DE PARTE DEL ISSS COMO EFECTO DE LA REFORMA AL ART. 309 DEL CT.

Como hemos estudiado con anterioridad dicha reforma al artículo 309 del Código de Trabajo tiene diversos efectos, uno de los más importantes es el aumento del subsidio o pago en concepto de descanso por maternidad, ya que con el aumento del periodo de duración de dicha licencia, por ende aumentara asimismo la cuantía de dicho subsidio que anteriormente se daba el equivalente al 100% del salario media base por 12 semanas, con esta reforma el ISSS está obligado a cubrir el subsidio por las 16 semanas de duración de la Licencia por Maternidad.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a responder de forma anticipada por dicha obligación a sus trabajadoras afiliadas, ya que esta prestación económica ampara a la trabajadora durante su licencia por maternidad; el subsidio es sustitutivo del salario y deberá cubrir las 16 semanas de descanso pre y post-natal, es decir, que este subsidio es una prestación en dinero que recibe en forma temporal la asegurada con derecho a incapacitarse temporalmente por concepto de maternidad.

Para efectos de tramitación del pago de dicho subsidio por maternidad la asegurada deberá presentar la siguiente documentación:

- Documento Único de Identidad vigente
- Tarjeta de Afiliación
- Tarjeta con Numero Único Previsional (NUP) de la institución a la que pertenece (AFP UPISSS IPSFA o INPEP)
- Plantares del bebé (original o copia)
- Hoja de retiro por descanso de maternidad (La llena el patrono para que en el Departamento de Subsidio verifiquen cuando empieza la incapacidad por maternidad).
- Hoja de incapacidad temporal (hoja celeste) firmada y sellada por el patrono en la parte posterior donde se solicita²⁹.

Este trámite también lo podrá realizar otra persona, pero deberá proporcionar el teléfono de residencia y de la empresa donde labora la asegurada, la fecha

²⁹ Instituto Salvadoreño del Seguro Social (2010) Portal de Transparencia, "Trámite de Subsidio por Incapacidad Temporal por Maternidad" Extraído de: http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106:requisitos-para-tramitar-un-subsidio&Itemid=64.

de ingreso de la trabajadora a la empresa y si esta ha cobrado incapacidad durante el año anterior o el presente.

En caso del reclamo de la orden de pago, este debe hacerlo personalmente la asegurada y deberá presentar la tarjeta de afiliación, la contraseña de pago (la que se entrega cuando se realiza el trámite) y el DUI. Solo en caso que la asegurada se encuentre imposibilitada para retirar la orden de pago, podrá retirarla un familiar que tenga un apellido en común, este deberá retirar el formulario de autorización de retiro y cobro de subsidio en la oficina donde se esté tramitando el subsidio, el formulario deberá firmarlo la incapacitada, y posteriormente presentarlo a las Oficinas Administrativas del ISSS junto con la orden de pago, contraseña de pago, tarjeta del cotizante y DUI de ambos (la incapacitada y la persona que está realizando el trámite).

Es importante mencionar que el trámite de pago de subsidio de una incapacidad deberá ser tramitado el mismo mes calendario en que se incapacito en este caso la asegurada, esta tendrá derecho al encontrarse cesante a cobrar el subsidio siempre y cuando logre acreditar 3 meses cotizados en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se haya establecido la fecha probable de parto.

5.1.2.2. ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS PARA EL RECIÉN NACIDO A CAUSA DE LA REFORMA AL ART. 309 DEL CÓDIGO DE TRABAJO; Y SU INFLUENCIA EN LA SEGURIDAD NACIONAL CON LAS NUEVAS GENERACIONES.

Esta medida de aumento del periodo del descanso pre y post-natal, se da con el propósito fundamental de mejorar la salud de los no natos y los recién nacidos; primordialmente se busca fortalecer la promoción de la lactancia materna, ya que los médicos en la actualidad aseguran que lo ideal es que

los menores se alimenten con leche materna al menos durante seis meses después de nacidos, y esto les da la oportunidad de desarrollar sus defensas, su sistema inmunológico, ya que la lactancia materna es primordial para el desarrollo de los menores y como resultado se reduce la mortalidad infantil.

La propuesta también busca promover la unión familiar, ya que con esta ampliación se estaría estrechando los lazos de madre e hijo, con el objetivo de promover el desarrollo cognitivo. Asimismo, asegura el pleno restablecimiento y ayuda al bienestar de la madre, con esta ampliación se percibirán beneficios como una mejora en la salud y mejor desarrollo tanto físico como mental en los recién nacidos.

Beneficios de la Lactancia Materna para el bebé

La leche materna se ha ganado el título del "alimento ideal" porque tiene la composición justa para las diferentes etapas de desarrollo del bebé, pero también tiene beneficios para su sistema inmunológico y su salud a largo plazo; como la prevención de la obesidad y mayor coeficiente intelectual. A continuación, analizaremos las mayores ventajas que la leche materna otorga al recién nacido:

Calostro: Son las primeras gotas de leche materna que recibe el recién nacido, estas juegan un papel muy importante en su desarrollo y el de su sistema inmunológico, esta leche es de apariencia entre blancuzca y amarillenta, y es rica en nutrimentos y anticuerpos que el recién nacido necesita justo después de nacer.

- El calostro es muy importante para la protección del recién nacido porque contiene una sustancia llamada "inmunoglobulina A secretora", la cual forma una capa protectora sobre las membranas mucosas en los intestinos, nariz y garganta del recién nacido, precisamente en las partes más susceptibles a virus, bacterias e infecciones. Aunque el

recién nacido ingiera solo unas gotas de esta leche, esa es la cantidad justa que puede consumir, pues al nacer la capacidad de su estómago es apenas siete mililitros.

- Previene el síndrome de muerte súbita infantil, a pesar de que la causa de la muerte súbita infantil aún no se conoce a ciencia cierta, las estadísticas sobre lactancia materna apuntan a que los bebés que toman leche materna tienen un riesgo entre 60% y 73% menor de sufrir este síndrome.

La leche materna: esta ofrece la combinación ideal de nutrientes para los recién nacidos, incluyendo las vitaminas, proteínas y grasas que necesitan. Además, su composición cambia conforme crece el bebe y va de una etapa a otra, de modo que satisface las necesidades en sus diferentes etapas de desarrollo.

- La variedad de sabores que recibe el recién nacido en la leche materna lo prepara mejor para aceptar los diferentes sabores de la comida sólida.
- Defiende al recién nacido contra riesgos en su medio ambiente, la leche materna contiene anticuerpos que le ayudan al bebe a combatir diferentes tipos de virus, bacterias e infecciones. Pero aún más importante, debido a que provienen de la madre, los anticuerpos que se transmiten son específicamente aquellos que le permitan combatir los peligros a los que el recién nacido está expuesto en su medio ambiente. Ninguna fórmula podría brindar este beneficio personalizado. Por eso – y con mucha más razón– si la madre se encuentra enferma con un virus leve, debe amamantar a su hijo, pues en vez de contagiarlo, le transmite las defensas que su cuerpo ha creado para combatirlo.

- El recién nacido permanece más saludable, los bebés que son alimentados con leche materna exclusivamente durante los primeros seis meses de vida tienen menos infecciones en el oído, enfermedades respiratorias (incluyendo asma), y molestias digestivas e intestinales. En general, los recién nacidos que toman leche materna también tienen menos visitas al médico y hospitalizaciones. El estudio *"Los riesgos para madres y bebés al no dar de mamar"*, asegura que la probabilidad de padecer infecciones en el oído es doble para los niños que se alimentan solo con fórmula. Esos pequeños también tienen un riesgo 2.8 veces mayor de padecer infecciones gastrointestinales. Y aun cuando los bebés amamantados se enferman, sus condiciones son menos severas y mejoran con más rapidez.
- Mayor coeficiente intelectual; la lactancia materna también podría estar vinculada con un mayor nivel de coeficiente intelectual y mejor desarrollo de algunas destrezas. El estudio publicado en la revista *"Obstetricia y Ginecología"* señala que los bebés que empezaron a comer otros alimentos desde los cuatro meses (en lugar de los seis meses de lactancia exclusiva recomendada por la Organización Mundial de la Salud y Academia Americana de Pediatría) duraron más en aprender a gatear y caminar que quienes tuvieron lactancia exclusiva hasta los seis meses. Y al alcanzar los seis años de edad, los niños que tomaron leche materna el tiempo recomendado obtuvieron 7.5 puntos más en pruebas de coeficiente intelectual verbal. Aunque existe controversia sobre la certeza de este beneficio, los expertos están de acuerdo en que daño no le hace.
- Previene las alergias, los recién nacidos alimentados con leche materna también sufren menos alergias a alimentos, factores ambientales y en la piel. Según La Liga de la Leche, la lactancia materna previene las alergias por dos razones principales: 1) los recién nacidos están

expuestos a menos alérgenos en los primeros meses de vida, que es la etapa más susceptible y 2) la cubierta protectora que ofrece el calostro evita que potenciales alérgenos penetren el sistema del bebé. La lactancia materna es de vital importancia si la familia del bebé tiene historial de alergias.

- Leche materna es más fácil de digerir, esto previene incomodidades en el recién nacido relacionadas con su insipiente sistema digestivo, incluyendo diarrea, estreñimiento y cólico. Además, el cuerpo del bebe puede aprovechar mejor los nutrimentos en la leche materna.
- Previene obesidad, como la leche materna contiene la nutrición exacta que el recién nacido requiere y la cantidad consumida es auto regulada, él bebé tiene mejores probabilidades de aumentar el peso justo y comer únicamente la cantidad necesaria. Este beneficio se prolonga hasta la adolescencia y vida adulta.
- Beneficios a largo plazo, la nutrición en las primeras etapas de la vida del recién nacido es determinante en el desarrollo de su sistema inmunológico. A largo plazo, la leche materna le ayuda a protegerse contra algunos tipos de cáncer infantil, diabetes, presión arterial elevada, altos niveles de colesterol y enfermedades en los intestinos³⁰.

Beneficios de la lactancia materna para la madre

La lactancia materna también trae muchos beneficios a corto y largo plazo para las madres que amamantar a sus hijos, desde más tiempo sin la menstruación, hasta prevención contra el cáncer y la depresión postparto, y

³⁰ Araya Hildara (2016), "Diez beneficios de la lactancia materna para él bebe", about en español Disponible en: [http:// Embarazoyparto.about.com/od/postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-El-Bebe.htm](http://Embarazoyparto.about.com/od/postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-El-Bebe.htm). (Consultado el 05/06/2016).

ahorro de miles de dólares al año, la leche materna es también ideal para la madre. A continuación, analizaremos los siguientes y mayores beneficios:

- Proporciona una pronta recuperación postparto, la lactancia materna ayuda a incrementar los niveles de la hormona oxitócica, la cual ayuda a la madre a reducir el sangrado postparto y a contraer el útero, para que su cuerpo vuelva a la normalidad más pronto.
- Protege contra la depresión postparto, la hormona oxitócica también se relaciona con el surgimiento de sentimientos positivos, como amor, apego y felicidad. Niveles elevados de esta hormona durante la lactancia materna hacen a la madre menos propensa a padecer depresión postparto, y de paso le ayuda a establecer el apego materno con su bebé.
- Beneficia el sistema óseo, previene fracturas, osteoporosis y artritis. Durante el embarazo los huesos de la madre se debilitan, ya que sus nutrientes van primero a satisfacer las necesidades de su bebé. Dar de mamar le ayuda a traer esos minerales de vuelta a sus huesos. A largo plazo, esto también contribuye a disminuir la posibilidad de fracturas de la cadera en la menopausia, padecer osteoporosis y artritis. Según el Dr. William Sears, autor de "*El libro de la Lactancia Materna*" (*The Breastfeeding Book*), las mujeres que no dan de mamar tienen un riesgo cuatro veces mayor de padecer osteoporosis.
- Disminuye el riesgo de padecer algunos tipos de cáncer, las madres que dan de mamar tienen menores posibilidades de padecer cáncer de los ovarios, útero y de mama. Según la Academia Americana de Pediatría, sus posibilidades de padecer cáncer de mama se reducen en un 4.3% cada año que la madre da de mamar, y entre más años de su vida lo haga (con diferentes bebés), es mayor el beneficio.

- La madre permanece más tiempo sin la menstruación, la lactancia materna pospone la ovulación. Las madres que dan de mamar de forma exclusiva tardan meses en menstruar nuevamente, en algunos casos, hasta más de un año. En cambio, las mujeres que optan por la alimentación artificial vuelven a menstruar entre seis y ocho semanas después del parto.
- Proporciona mayor reserva de hierro, debido a que la madre no tiene la menstruación por meses, su cuerpo mantiene mayor nivel de hierro. Esto previene la anemia y mejora la calidad de tu leche materna.
- Tiene un efecto anticonceptivo, la lactancia materna retrasa la ovulación, y por tanto es entre 98% y 99% efectiva para prevenir embarazos en los primeros seis meses postparto, lo que le permite al cuerpo de la madre recuperarse del embarazo. La duración de este beneficio depende de cuánto tiempo amamante y la cantidad que consuma su bebé.
- Ahorro económico, la leche materna es gratis y el precio de la fórmula para alimentar al recién nacido es bastante alto. En un año, la madre que da de mamar se puede ahorrar entre \$54 y \$198 por mes (según la marca que utilice). El monto total puede ser de más de \$2.300 al año en fórmula. A esto se le suma los biberones, agua esterilizada, y demás implementos que se utilizan para preparar la leche artificial y mantener los artículos necesarios.
- Regula el peso, dar de mamar consume entre 450 y 500 calorías al día, lo que le ayuda a la madre a perder peso más rápidamente después del embarazo.

- No le hace falta preparación, la leche materna está siempre lista y disponible. No requiere preparación ni recipientes especiales, siempre está a la temperatura ideal y el bebé decide la cantidad que necesita³¹.

5.1.2.3. PREVISIÓN SOCIAL A LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN DERECHO LABORAL.

El proceso reproductivo.

El Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación fundada en el sexo, que incluye la discriminación relacionada con el embarazo y el parto. El Convenio # 3 fue el tercer Convenio aprobado por la CIT en el mismo año de fundación de la OIT, 1919. Este Convenio protege los derechos de las mujeres trabajadoras en la industria y el comercio. En 1952 se revisó y se adoptó el convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (#103), que amplía la protección a las mujeres que trabajan en ocupaciones no industriales y agrícolas, y a las trabajadoras domésticas.

En junio del año 2000 se aprueba el Convenio sobre la protección de la maternidad (#183), que se aplica a todas las mujeres trabajadoras, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

La jurisprudencia de la Subregión reafirma y refuerza la protección constitucional a la maternidad, refiriéndose exclusivamente a la mujer. No obstante, en Costa Rica se encontró un recurso de inconstitucionalidad en contra de una convención colectiva que, entre otros aspectos, confería licencia con goce de salario al trabajador en caso de nacimiento de uno de sus hijos.

³¹ Araya Hildara. (2016) "Diez beneficios de la lactancia materna para la madre", about en español Disponible en: <http://embarazoyparto.about.com/od/Postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-La-Madre.htm>.(Consultado el 05/06/2016).

El Tribunal Constitucional Costarricense no considero tal disposición contraria a la constitución, pues ya ésta establecía en algunas leyes como el propio Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento. La Sala razono que *“...debe tomarse en consideración que la licencia que impugna la accionante es una autorización excepcional y sin duda alguna de carácter especial. Partiendo de la especial protección que otorga a la familia el Art.52 de la Constitución Política, se justifica el otorgamiento de licencias a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos, los cuales en todo caso son otorgados por un plazo razonable”*³².

Por otro lado, en Costa Rica existen numerosas sentencias que se refieren a la norma constitucional de protección a la maternidad. A partir de la promulgación de la ley 8107, que introdujo un capítulo en el Código de Trabajo sobre la prohibición de discriminar en el trabajo, la visión de los magistrados/as se ha ampliado en el sentido de considerar que en el despido de la mujer embarazada o en el periodo de lactancia subyace una discriminación por género.

La Sala Segunda de Costa Rica, en la Resolución N° 2009-00375 de las 10:00 horas del 08 de mayo de 2009 establece:

El despido de la mujer embarazada o en periodo de lactancia también es contrario a lo dispuesto en el Art.33 de la Constitución Política y la Ley N° 8107 del 18 de Julio de 2001, porque en el subyace una discriminación por género, prohibida por esta normativa, que adiciono el Título XI del C.T. (Arts.618 y 624), y tiene su sustento en los artículo 51 constitucional, y en el Art. XII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que dice:

³² Sala Constitucional de Costa Rica, Resolución n° 2006-17437 de las 19:35 horas del 29 de noviembre de 2006. En sentido similar: Sala Constitucional de Costa Rica, resolución n° 2007-1144 de las 15:21 horas del 30 de enero de 2007.

“Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales”,

En el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que prohíbe la discriminación por sexo, está íntimamente ligada a la discriminación por embarazo y al Convenio 111. Arts. 1 y 2 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica el 01 de marzo de 1962. La Sala en múltiples ocasiones ha destacado que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia están protegidas por un fuero especial que constituye una clara excepción al régimen general de libre despido, propio del sector privado.

Se presupone la naturaleza discriminatoria de los despidos injustificados de las mujeres en estado de gestación-presunción -iuris tantum-: y que le corresponda al patrono probar a ciencia cierta, que se trata de un despido objetivo debidamente autorizado por el órgano competente. En otras palabras, la normativa aplicable, reconoce la existencia de actos y comportamientos “objetivamente discriminatorios” que, por eso mismo, son ilícitos. La intención de discriminar por razón de sexo pierde así toda importancia, desplazándose la relevancia jurídica de aquellos a su efecto perjudicial.

La jurisprudencia panameña señala que *“La protección de la maternidad forma parte del programa ideológico de la Constitución Política de la Republica, y es un valor jurídico firmemente arraigado en la sociedad panameña, como lo demuestra el hecho de que esa protección ya había sido otorgada en la Constitución de 1946”*³³.

En Honduras la Corte de Apelaciones del Trabajo se ha referido al tema de la siguiente manera: “...definitivamente los derechos laborales de maternidad

³³ Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Panamá (2005), sentencia de 02 de septiembre.

constituyen una protección constitucional ineludible para la trabajadora en estado de embarazo o lactancia-trabajadora e hijo/a los que la Ley no permite renunciare expresa o tácitamente por estar de por medio el bien jurídico superior especialmente protegido: el embarazo...³⁴.

La Ley Laboral protege la maternidad, tanto en las relaciones de trabajo entre particulares y con el Estado, sea que se desenvuelvan dentro del marco legal y reglamentario o del contrato de trabajo, por medio de normas que aseguran la estabilidad en el trabajo e imponen el pago de prestaciones iniciales o de indemnización, cuando el patrono actúe con desconocimiento de los derechos que ellos consagran, disposiciones que hayan ahora plena justificación y apoyo en la especialísima protección a la maternidad consagrada en los artículos 111 y 128 garantía número 11 de la Constitución de la Republica³⁵.

La discriminación a la trabajadora embarazada no solo puede darse por el despido, sino también por otros medios como la privación de ascensos o calificaciones anuales, el cambio de puesto, en fin, la jurisprudencia española ha establecido que la prohibición de discriminación por maternidad incluye “todo trato peyorativo a la mujer fundado en la maternidad”.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional de España, en la Sentencia 182-2005 del 04 de julio de 2005 determino:

“Se deduce, en relación con la prohibición de discriminación por maternidad, la limitación de las potestades organizativas y disciplinarias del empresario en el ámbito escrito del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, pues es obligado evitar las consecuencias físicas y psíquicas que las medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora, resultando un imperativo constitucional, al mismo tiempo, afianzar los

³⁴ Corte de Apelaciones del Trabajo San Pedro Sula, Honduras, (2007) Exp. 7349-JF del 19 de junio.

³⁵ Corte de apelaciones del Trabajo Tegucigalpa, Honduras, (2005) sentencias EXP. 3333 del 11 de enero.

derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora (por todas, STC 17-2013 del 30 de Enero, FJ 3). Y, aunque ciertamente el artículo 14 C.E. no consagra la promoción de la maternidad o de natalidad, si excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias. La protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón del sexo”.

Derecho a la no discriminación por maternidad.

En los últimos 50 años, la protección de la maternidad se ha visto influenciada por los progresos de la legislación, la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y el aumento de las expectativas sociales en relación a los derechos de las trabajadoras durante su periodo de maternidad. Pero las ventajas que se han obtenido no han conseguido resolver el problema fundamental que experimenta la mayoría de mujeres trabajadoras (si no todas) en algún momento de su vida laboral: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.

Esta discriminación se hace más evidente porque cada vez hay más mujeres que pasan la mayor parte de su vida en el empleo asalariado. Sin duda, uno de los cambios más notables que se ha producido es el rápido incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. A nivel mundial, los índices de actividad económica de las mujeres han pasado de un 66 por ciento en 1990 a un 70 por ciento para 2010.

Datos recolectados por algunas organizaciones que integran la concertación por un empleo digno para las mujeres (CEDM) arrojan cifras alarmantes sobre las principales violaciones a los derechos laborales de la mujer. Durante el

2009 estas instituciones recibieron 123 denuncias de discriminación por maternidad.

Durante el 2010 la Procuraduría General de la Republica conoció 29 juicios ordinarios por salarios no pagados a trabajadoras embarazadas, 9 casos más que en 2009.

En el mismo año, esa institución conoció 15 juicios ordinarios por incumplimiento a prestaciones por maternidad, 5 casos más que en 2009.

En el 2011 la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, registro 62 quejas de despido y discriminación contra trabajadoras embarazadas. De ese total, el 54.83 % (34) fue resuelto a favor de las trabajadoras.

Maternidad, paternidad y trabajo.

- La discriminación directa e indirecta en el abordaje de maternidad y paternidad del derecho laboral

El proceso reproductivo otorga funciones y responsabilidades tanto para los hombres como para las mujeres. Algunas serán compartidas, por lo que un trato diferenciado podrá configurar una discriminación directa. También podrá constituirse esta discriminación en el caso de que el trato diferenciado sea desfavorable por razón del embarazo. Pero una gran mayoría de las funciones responden a las diferencias biológicas entre los sexos.

Estas diversidades basadas en el aparato reproductivo rompen el concepto de discriminación directa. El comportamiento diferenciado obedece a una clara disimilitud. No se considera discriminatorio tratar diferente lo que es diferente. El embarazo constituye una de esas diferencias inmutables y su trato se amplía en el tiempo por las consecuencias que surgen de él.

- Protección a la maternidad vs. protección a la reproducción en el derecho laboral

Los ordenamientos jurídicos de la región parten de una protección a la maternidad. Esta diferencia conceptual implica percibir de modo diferente la función reproductiva. En este último caso se refuerza el criterio de que una vez fecundado el ovulo, los hombres son simples observadores del proceso. Se trata de una forma de eximirlos de responsabilidades, incentivar la paternidad irresponsable y acentuar las diferencias de trato desfavorable para las mujeres únicas a quienes, según este criterio, afecta la reproducción.

Esto tiene una doble consecuencia: por una parte, las convierte en únicas beneficiarias de los derechos derivados de las protecciones que de ella emanan; por otra, les atribuye toda la carga de responsabilidad extendiéndola incluso a la atención de la familia. Al identificarse a la mujer con la madre, se incurre en un facilismo que la aprisiona en la esfera del hogar. El criterio de protección al proceso reproductivo abre las puertas para iniciar cambios sustanciales respecto a las responsabilidades de ambos sexos en estas funciones. Lo que se protege es la procreación en el ámbito laboral, y es la sociedad la beneficiaria del derecho, del cual disfrutarán las mujeres embarazadas, sus compañeros, la persona recién nacida y la sociedad.

- El convenio 156 de OIT

La OIT adopta en 1981 el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. En la planificación de las comunidades locales y regionales, los Estados parte deberán tener en cuenta las necesidades de los/las trabajadores/as con responsabilidades familiares, y promover servicios comunitarios públicos y privados para asistencia infantil y familiar.

El objeto de dicho convenio es que los estados parte adopten medidas que tomen en cuenta las responsabilidades familiares de las y los trabajadores en

la libre elección de empleo, y sus necesidades en las condiciones de empleo y seguridad social. Para ello se deberán promover campañas que informen y eduquen para que se comprenda mejor el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Derecho a la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada o en descanso post-natal.

La jurisprudencia de la región se refiere al fuero de protección a la trabajadora embarazada, el cual le confiere estabilidad laboral al prohibir que sea despedida por motivos relacionados con el embarazo y la lactancia. En ese sentido, se pueden citar algunos ejemplos de Panamá, donde las sentencias enmarcan el derecho a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora embarazada en principios constitucionales relacionados con la prohibición de discriminar, como revelan estos dos ejemplos:

- *“la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”³⁶.*
- *“...la mujer que goza de fuero maternal no puede ser libremente destituida o despedida, y la destitución o despido que se realice en contravención de este fuero es antijurídica, por ser contraria a la Constitución, sin que sea relevante o trascendente que la autoridad*

³⁶ Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de Panamá, (2003) Tribunal de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 18 de junio.

*nominadora o el empleador desconozca la condición de gravidez al momento de disponer la terminación de la relación de trabajo*³⁷.

En honduras también se reafirma el derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada:

- *"... La ley laboral protege la maternidad, tanto en las relaciones de trabajo entre particulares y con el Estado, sea que se desenvuelvan dentro del marco legal y reglamentario o del contrato de trabajo, por medio de normas que aseguran la estabilidad en el trabajo e imponen el pago de prestaciones especiales o de indemnización, cuando el patrono actúe con desconocimiento de los derechos que ellos consagran, disposiciones que hayan ahora plena justificación y apoyo en la especialísima protección a la maternidad consagrada en los Arts. 111 y 128 garantía número 11 de la Constitución de la Republica"*³⁸.
- *"que entre los derechos sociales consignados en la Constitución de la Republica se encuentra la maternidad que está bajo la protección del Estado, protección que constituye un mandato para este, que se compromete a proteger a las mujeres en estado de gravidez, garantía que es desarrollada en el Capítulo I del Título III del Código del Trabajo que se refiere al trabajo de las mujeres y los menores de edad, para tal efecto la legislación consigna una protección especial en el sentido de que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia"*³⁹.

³⁷ Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, (2005) Sentencia del 02 de septiembre.

³⁸ Corte de Apelación del Trabajo Tegucigalpa, Honduras, (2005) Sentencia Exp.3333 del 11 de enero.

³⁹ Juzgado Segundo de Letras del Trabajo, Tegucigalpa, Honduras, (2001) Sentencia Exp. 258 del 19 de septiembre.

En República Dominicana se subraya el carácter de orden público que contienen las disposiciones del Código de Trabajo que protegen la maternidad y limitan la libertad de despido del empleador:

- *“...la limitación y reglamentación especial que contiene el Código de Trabajo para la terminación de los contratos de las trabajadoras embarazadas persigue proteger a la maternidad, lo que le imprime un carácter de disposición de orden público, lo cual no puede desconocer ninguna de las partes, y su finalidad es impedir que la mujer en ese estado pueda ser separada de su empleo, por su condición(...) en consecuencia, todo acuerdo que signifique la pérdida del empleo de una mujer grávida, durante el periodo de protección establecido por los Arts. 232 y 233 del Código de Trabajo, carece de validez, por ser contrario a disposiciones de orden público que persiguen la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada”⁴⁰.*

Igualmente, en Costa Rica: *“La Sala, en múltiples ocasiones, ha destacado que las trabajadoras embarazadas están protegidas por un fuero especial que constituye una clara excepción al régimen general de libre despido, propio del sector privado”⁴¹.*

La estabilidad laboral es absoluta únicamente en El Salvador, pues como se puede deducir tanto de la norma constitucional (Art.42 Cn.) como de la legal (Art.113 C.T) la trabajadora embarazada no podrá ser despedida por ninguna causa salvo que esta causa se haya producido anteriormente al embarazo. Refiriéndose al Art. 42 de la Cn., la Sala de lo Constitucional de El Salvador señala: *“...la norma citada establece claramente que la mujer tendrá derecho al descanso remunerado durante el embarazo y durante el periodo posterior al*

⁴⁰ Cámara de Tierras, Laboral, Contencioso-administrativo y el Contencioso-tributario de República Dominicana, (1999) Sentencia del 02 de junio, N° 17.

⁴¹ Sala Segunda de Costa Rica, Resoluciones N° 2001-456 de las 15:05 horas del 10 de agosto de 2001, N° 2009-000220 de las 15:15 horas del 11 de marzo de 2009.

*parto. Además, consagra el derecho a la conservación del empleo durante dicho descanso. En otras palabras, la mujer no podrá ser removida, bajo ninguna circunstancia, de su empleo durante el periodo del embarazo y posterior al parto*⁴².

En sede administrativa se encuentra un caso en que la trabajadora embarazada es despedida por reestructuración administrativa en razón de ajuste financiero de la empresa empleadora. De previo al despido, el empleador le solicita a la trabajadora realizarse una prueba de embarazo, para “evitarse problemas legales por la no procedencia de un despido de trabajadora embarazada”, la prueba dio resultado negativo y se da el despido correspondiente. No obstante, con una constancia medica emitida por la unidad médica del Seguro Social, la trabajadora comprueba su embarazo, por lo cual la inspección establece que el empleador debe reincorporar a la trabajadora a sus labores habituales⁴³.

Cosa diferente sucede en los otros países donde la estabilidad laboral es relativa, pues está condicionada a que la trabajadora informe a su empleador sobre su embarazo y a que no incurra en alguna causa justa (establecida generalmente en forma taxativa por la legislación laboral) que justifique el despido, la cual debe ser comprobada mediante un procedimiento previo (administrativo o judicial, según el país). Lo importante es determinar que el despido no se debe al embarazo o a la lactancia y, en ese sentido la carga de la prueba la tiene el empleador.

En Honduras la única causal de despido prohibida expresamente por ley es el menor rendimiento en el trabajo (Art.145 C.T). al respecto, la Corte de

⁴² Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de El Salvador, (2007) Sentencia Exp. 6-2006 del 15 de mayo.

⁴³ Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Unidad Especial de Género y Prevención de actos Laborales Discriminatorios, acta de Inspección Especial Exp. 597-UD-10-09 del 05 de noviembre de 2009.

Apelaciones del Trabajo ha manifestado lo siguiente : *“...el embarazo no es una enfermedad sino un estado temporal que puede presentarse de forma regular durante el periodo de 9 meses o con riesgo de pérdida (...) si el embarazo es regular la trabajadora no está dispensada de cumplir con los deberes y obligaciones generadas por el contrato de trabajo, ni el patrono limitado a disciplinar las faltas en que incurra la trabajadora, salvo quizás cuando el trabajo contratado requiera un esfuerzo físico o cuando se trata del volumen de producción cuando no es razonable pues el menor rendimiento para el trabajo es la única causa excluida para el despido en razón de embarazo (...) de ahí que, las ordenes en cuanto al trabajo requiriendo calidad en la producción no pueden ser calificadas como hostigamiento por su embarazo como lo hizo el A quo ni la imposición de las sanciones recibidas por la trabajadora demandante pueden serlo pues solo han sido consecuencia de su actuar irrespetuoso y no solo por la falta de producción considerada por el A quo”⁴⁴.*

La jurisprudencia costarricense reitera en diferentes sentencias el carácter no absoluto de la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada: *“la inamovilidad de la funcionaria embarazada no es un derecho absoluto. Debe informar a su empleador de la existencia del embarazo o la lactancia y no incurrir en las causales de despido”⁴⁵.*

Asimismo, la jurisprudencia panameña enfatiza en el carácter relativo de la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada: *“...la protección de la maternidad no alcanza el carácter de fuero intocable que dispone o absorba causas graves que justifiquen el despido. En este sentido la conducta, eficiencia, habilidad, capacidad física y mental de la trabajadora son factores*

⁴⁴ Corte de apelaciones del Trabajo; San Pedro Sula, Cortes, Honduras, (2006) Sentencia Exp. 19165 del 06 de marzo, confirmada por la Sala Laboral y Contencioso-administrativa de la Corte Suprema de Justicia que conoció el caso en Recurso de Casación

⁴⁵ Sala Constitucional de Costa Rica, (2006) Resolución N° 2006-17859 de las 16:21 horas del 12 de diciembre.

*que, aunado a otros de carácter económico del empleador, configuran causales generadoras del despido, incluyendo a las mujeres en estado de gravidez. Pero, en todo caso, deben invocarse y eventualmente acreditarse*⁴⁶.

Además, la jurisprudencia panameña establece que el fuero de maternidad únicamente se aplica en los contratos labores por tiempo indeterminado:

- No puede aducirse el fuero de maternidad en convenios laborales que tienen un término pactado⁴⁷. No procede el reintegro de la trabajadora que alega violación al fuero de maternidad, pues la relación había fenecido por expiración del contrato y el despido alegado no se verificó el cual es uno de los requisitos *sine qua non* para que proceda el reintegro⁴⁸: "...en el presente caso la propia trabajadora (...), reconoce su firma del documento (...), que consiste en fotocopia del contrato de trabajo por tiempo definido celebrado entre las partes y firmado el 12 de Julio de 1993, el cual en clausula tercera establece que el término de este contrato es de 12 meses. En consecuencia, es evidente que no existió despido, por lo tanto, no es viable el reintegro de una trabajadora que tenía conocimiento de que su contrato era por tiempo definido"⁴⁹.

A la luz de la jurisprudencia panameña, en el periodo de prueba *"ningún trabajador puede alegar ningún tipo de fuero, porque el fuero protege contra el despido y lo que la empresa hizo fue hacer uso de la cláusula del periodo probatorio, que consagra el derecho de las partes contratantes a disolverlo sin responsabilidad o sea libremente y sin efectos secundarios que vulneren dicha libertad"*⁵⁰.

⁴⁶ Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, (1998) sentencia del 17 de mayo de 1996 citada por Sentencia del 18 de septiembre.

⁴⁷ Sala Tercera de lo Contencioso-administrativo de Panamá, (2004) Sentencia del 07 de mayo.

⁴⁸ Sala Tercera laboral de Panamá, (2001) Sentencia de 02 de febrero.

⁴⁹ Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, (1996) Sentencia del 03 de enero.

⁵⁰ Sala Tercera de Panamá, (1990) Sentencia de 14 de diciembre.

Llaman la atención, además, cinco sentencias encontradas en Panamá que autorizan a los empleadores a despedir a las trabajadoras embarazadas por haber incurrido en ausencia injustificadas- en las que ellas argumentan que se deben a la necesidad de cuidar a sus hijos enfermos o acompañarlos al médico entre otras razones similares- alegando, en algunos casos, que la trabajadora no logro probar que sus ausencias fueron justificadas⁵¹. Estos son ejemplos de cómo la jurisprudencia panameña ha ido relativizando aún más la estabilidad laboral- ya de por si relativa por mandato de ley- de la trabajadora embarazada.

En el Salvador una trabajadora embarazada fue despedida en el periodo de capacitación y evaluación de aptitudes laborales en una empresa estilo Call Center, habiendo firmado antes un convenio que limitaba la relación contractual a la capacitación y evaluación, con la oportunidad de ser contratada formalmente siempre y cuando los resultados fueran satisfactorios para el patrono. La trabajadora presento denuncia en sede administrativa, alegando despido injusto, la inspección en su resolución señala que la trabajadora en ningún momento firmo un contrato individual de trabajo con periodo de prueba o contrato a plazo. Estas son las únicas dos formas de contratación reguladas por el Código de Trabajo pues el “Convenio de Capacitación y Evaluación de Aptitudes Laborales” suscrito entre la empresa y la trabajadora, es una figura innominada (o no contemplada) por la normativa salvadoreña. Por lo tanto, la inspección presupuso que la relación laboral es por tiempo indefinido y recomendó la reinstalación inmediata⁵².

⁵¹ Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito de Panamá, Sentencias del 06 de octubre de 2008, 02 de septiembre de 2008, y 24 de noviembre de 2009.

⁵² Unidad Especial de Genero y Prevención de Actos Discriminatorios, Dirección General de Inspección de Trabajo, MTPS, El Salvador, Acta de Inspección Especial Exp.568-UD-0909 del 08 de octubre del 2009.

En el caso de los contratos temporales también aplica el derecho a la conservación del empleo y, en consecuencia, el fuero de protección a la trabajadora embarazada⁵³.

CÁPITULO VI

6.1. LEGISLACIÓN SALVADOREÑA REFERENTE A LA LICENCIA POR MATERNIDAD

6.1.1. LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA CONSTITUCIÓN DE EL SALVADOR.

Para la fundamentación jurídica de nuestra investigación haremos un análisis del precepto legal donde se asidera el derecho a un descanso antes y después del parto, conocido como "descanso pre y post-natal", el cual se encuentra regulado en el Art.42 de nuestra constitución de la Republica, de 1983, el cual establece: *"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."*

Nuestra constitución como ley primaria debe consagrar los derechos y garantías de los habitantes de la república y estos deben ir en aumento no en detrimento, dicha disposición legal anteriormente citada le otorga a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, la garantía irrenunciable de un descanso antes y después del parto, con el objetivo de proteger tanto la salud de la madre como la del no nato, en caso que el descanso sea con

⁵³ En este sentido: Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia, San Salvador, El Salvador, Sentencia, Exp.554-2005 del 12 de marzo de 2007.

anterioridad al parto, y se le otorga un descanso obligatorio después del parto para que la madre se recupere.

Principalmente el objetivo de otorgar esta licencia o permiso después del parto, se da con el propósito de reducir el índice de mortalidad en los recién nacidos y que estos puedan ser lactados por un mayor periodo de tiempo posible, ya que como lo hemos analizado anteriormente en el desarrollo de nuestra investigación, la lactancia materna es el mejor alimento para el recién nacido, él bebé alimentado con leche materna goza de múltiples beneficios tanto físicos como psicológicos, y es imprescindible para su desarrollo integral y su desenvolvimiento como persona en la sociedad.

Es pues la lactancia materna el principal propósito de dicha licencia, así como también evitar los nacimientos prematuros, o en su caso los abortos en embarazos de alto riesgo por falta de cuidados en la mujer embarazada, o por desarrollar labores insalubres o que determinen un esfuerzo excesivo que afecte su estado.

El artículo 42 Cn. es además preciso cuando establece que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo; en este sentido, cabe mencionar dos cuestiones de suma importancia, en primer lugar que dicho descanso debe ser remunerado; es decir, que el patrono está obligado a pagar a su trabajadora en el periodo de licencia como si esta estuviese laborando de manera habitual, es necesario también aclarar en este punto que esta remuneración le corresponde darla al patrono solo en caso que este no haya afiliado a la trabajadora en el ISSS, ya que de lo contrario le corresponderá a dicha institución el pago de este subsidio por maternidad, tema que desarrollaremos más adelante.

En segundo lugar, es importante hacer énfasis en el derecho a la estabilidad laboral que garantiza dicha disposición a la mujer en estado de embarazo, esta

estabilidad es absoluta durante el periodo del embarazo y del descanso pre y post-natal, esto se da con el objetivo de eliminar toda discriminación contra la mujer embarazada, ya que esta no podrá ser desmejorada de su cargo o despedida en razón de su embarazo.

Una mujer embarazada no puede ser despedida de su trabajo, pues el despido no tendrá ninguna validez, ya que el patrono está obligado a pagarle a la trabajadora su salario mientras dure el embarazo, y deberá además pagarle el periodo de las 16 semanas que equivalen al descanso pre y posnatal; es decir, que el despido en una mujer en estado de embarazo tendrá efecto hasta después de haber gozado su Licencia por Maternidad, pero en todo caso si el despido fuese injustificado, el empleador está en la obligación de indemnizar a la trabajadora.

En cuanto al inciso segundo del artículo en comento que establece la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores; en nuestro país actualmente no existe ninguna ley que regule dicha obligación. Sin embargo, fomentando el cumplimiento de dicha obligación algunas empresas privadas e instituciones públicas actualmente están brindando a sus empleados el beneficio de contar con guarderías, ejemplo de estas son Almacenes Siman que cuenta con Centros de Atención Inicial, como muestra de apoyo a sus trabajadores, también instituciones públicas como el Centro Nacional de Registros (CNR), Corte Suprema de Justicia (CSJ) y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA)⁵⁴, por mencionar algunas, la realidad que domina nuestro país es que la mayoría de empresas privadas no

⁵⁴ Pérez, Nancy. (29 de mayo de 2013). "Guarderías Infantiles, un apoyo para los trabajadores", www.tecoloco.com.sv Extraído de: <http://www.tecoloco.com.sv/blog/guarderias-infantiles-en-las-empresas.aspx>

cumple con esta obligación, derecho que les es vulnerado a los trabajadores por falta de la creación de una ley especial que regule dicha garantía.

Hacemos énfasis en este punto ya que se da la situación que la mayoría de las madres después del parto y después de cumplir con su licencia por maternidad, se encuentran con el problema que no tienen una persona idónea para cuidar al recién nacido cuando regrese a su puesto de trabajo, y en caso que tengan a una persona cuidando del bebé, no tienen la plena seguridad de que su hijo este en las manos indicadas, y como resultado el regreso al trabajo se vuelve estresante para la madre. No está de más tomar en cuenta también que si las madres tuviesen al recién nacido en dichas guarderías se les facilitaría aún más alimentar al bebé con leche materna en el tiempo ya establecido por la ley secundaria (Código de Trabajo).

En febrero del 2015 la Sala de lo Constitucional de la CSJ, admitió la demanda de inconstitucionalidad por omisión N° 8 -2015, presentada por las ciudadanas Marta Guadalupe Zaldaña Hernández y Silvia Elizabeth del Carmen Urquilla Pérez, mediante la cual solicitan que se declare la inconstitucionalidad por omisión total en que ha incurrido la Asamblea Legislativa por no haber emitido la regulación que desarrolle el contenido del art. 42 inc. 2° Cn.

En dicha demanda se consideran las siguientes situaciones:

- “que la Constitución impone a los patronos la obligación de instalar salas cunas. Al respecto, dicen que esta obligación es una condición necesaria para garantizar el derecho a la lactancia materna; sin embargo, su efectividad se ve altamente cuestionada en tanto que en una hora es casi imposible que las mujeres puedan viajar a sus casas o a los lugares donde cuidan a sus hijos para poder lactarlos.
- El derecho contenido en el art. 42 inc. 2° Cn. tiene una estructura normativa incompleta, ya que su completitud necesita de la concreción

normativa del legislador. De esta forma, es posible apreciar la existencia de un derecho fundamental, cuya dimensión prestacional aun no goza de protección y promoción mediante la garantía respectiva, por lo que, en este punto, se observa una laguna normativa de segundo grado que obligatoriamente debe ser colmada por el Legislativo.

- Que, desde la vigencia de nuestra Constitución, el 20XII-1983, han pasado más de treinta años, y el legislador no ha regulado la obligación de los patronos de instalar salas cunas o lugares de custodia para los hijos de los trabajadores en ninguna ley vigente por lo cual puede constatarse que dicha abstención de la Asamblea Legislativa provoca un incumplimiento del referido mandato. Aunque aceptan que en el año 2003 hubo una iniciativa de un grupo de diputados a fin de que se legislara sobre este tema e incorporar una reforma al art. 29 del Código de Trabajo, aclaran que dicha iniciativa no llegó a concretarse bajo ninguna forma legal⁵⁵.

En este sentido la Sala de lo Constitucional de la CSJ, admite dicha demanda de inconstitucionalidad y considera que las peticionarias lograron identificar de manera adecuada los elementos del control de constitucionalidad indispensables para que la demanda sea admitida a trámite y que se emita una sentencia de fondo, para determinar si existe un mandato constitucional dirigido al legislador de emitir leyes que obliguen a los patronos a instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores; y si ello se admite, si es razonable dicha omisión, por el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Constitución entró en vigor.

⁵⁵ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador. (20 de febrero de 2015), Admisión n° 8-2015 de la Sala de lo Constitucional, vlex El Salvador, Extraído de: <http://sv.vlex.com/vid/570767130>

Nosotros concluimos en base a esta situación que el Estado está obligado a asegurar el bienestar común de la sociedad salvadoreña, y a dictar leyes que logren adaptarse a las necesidades actuales de sus habitantes, y debe ser el garante de la aplicabilidad de dichas leyes.

Así lo establece el art. 1 de este mismo cuerpo legal el cual establece lo siguiente: *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. ASIMISMO, RECONOCE COMO PERSONA HUMANA A TODO SER HUMANO DESDE EL INSTANTE DE LA CONCEPCIÓN. En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”.*

Esta disposición establece la obligación fundamental o primordial del estado, asegurar a sus habitantes la satisfacción de sus necesidades físicas, espirituales y culturales, para que estos tengan una existencia digna, es decir, es el responsable de garantizarle a los habitantes sus derechos humanos; además, esta disposición establece que reconoce la persona humana desde el instante de la concepción, es decir, desde el momento biológico donde se unen las células reproductivas femeninas y masculinas, de ahí la importancia fundamental de proteger la maternidad pues desde el instante de la concepción empieza la vida de una persona que tiene derechos que deben ser protegidos por el Estado, principalmente el derecho a la vida, la salud y el desarrollo integral de, este una vez que haya nacido, por desarrollo integral debemos entender el desarrollo físico, mental y social del niño.

Por otra parte, debemos tomar en cuenta que de esta forma no solo se protege la maternidad, sino que además se fortalece el vínculo familiar tanto entre la madre, el padre, recién nacido, y hermanos si los hubiere. La Constitución de la República establece que la familia es la base fundamental del Estado, por

ende, este deberá promover acciones encaminadas a la protección y desarrollo integral de esta. Art. 32 inc.1° Cn. *“La familia es la base fundamental de la sociedad y tendrá la protección del Estado, quien dictará la legislación necesaria y creará los organismos y servicios apropiados para su integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico”.*

Asimismo, el art. 34 de la Cn. Establece: *“Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado.*

La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia”.

Es así que el Estado debe ser garante del bienestar común, la justicia social, el desarrollo económico, social y cultural de la sociedad, y este deberá proporcionar a sus habitantes las condiciones necesarias para que la familia pueda funcionar como la institución más importante en nuestra sociedad y pueda integrarse en ella de manera plena y que tenga los servicios y condiciones necesarias para su desarrollo integral.

A continuación, analizaremos una serie de disposiciones legales correspondientes a diferentes tratados internacionales relacionados con el derecho laboral y las garantías de protección para la mujer embarazada.

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

“Artículo 6 Derecho al Trabajo:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada*

2. *Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.*

Esta disposición establece el derecho que posee toda persona humana a tener un trabajo digno, que le permita llevar un adecuado nivel de vida y la satisfacción de sus necesidades físicas y biológicas; siempre y cuando la actividad que se haya decidido desempeñar sea lícita. Los Estados que han ratificado dicho Protocolo se les reconoce como “Estados Parte”, nuestro país es uno de ellos, estos Estados Parte tienen la obligación de poner en ejecución programas encaminados a promover el cumplimiento del derecho al trabajo que tiene la mujer y que este se haga de forma efectiva, esto se logra por medio de una atención familiar integral.

Dicha disposición en comento regula además que los Estados Parte deben promover la orientación vocacional, así como también la ejecución de proyectos con el objetivo de capacitar en materia técnico profesional a toda persona, primordialmente a las personas con capacidades especiales⁵⁶.

⁵⁶ **Capacidad Especial:** es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. (Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Art 1. Propósito, del 30 de marzo de 2007, Pag.4)

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

“Artículo 33 La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado no inferior a seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento, conservación del empleo, atención médica para ella y el hijo y subsidio de lactancia. Las leyes establecerán la obligación de los empleadores de instalar y mantener salas-cunas y guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores”.

La disposición anteriormente citada consagra el derecho a la Licencia por Maternidad conocido también como “descanso pre y postnatal”, este artículo establece un periodo mínimo de descanso para la mujer antes y después del parto, que anteriormente era llamado “alumbramiento”, y establece que dicho periodo no debe ser inferior a 12 semanas de las cuales se tomaban 6 semanas antes y 6 semanas después del parto.

Es importante mencionar también el derecho a la estabilidad laboral que garantiza dicho instrumento cuando se refiere a la conservación del empleo, que como ya lo hemos explicado se refiere a una estabilidad absoluta del cargo que ocupa la mujer trabajadora en estado de embarazo, esto con el objetivo de eliminar la discriminación hacia la mujer a causa de un embarazo.

Se establece además a los patronos la obligación de instalar salas-cunas y guarderías para los hijos de sus trabajadores, aunque en la práctica el patrono no cumple con esta obligación, salvo casos excepcionales. Y por último cabe mencionar que esta disposición regula el derecho a una prestación social la cual denomina “subsidio de lactancia”, la que conocemos como subsidio por maternidad, y la atención médica integral que tiene derecho a recibir la madre.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

“**Artículo 10** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil”.

Esta disposición legal en comento en su numeral primero regula que se debe conceder a la familia protección y asistencia para su constitución, ya que es esta el fundamento de la sociedad. Pero nosotros haremos énfasis principalmente al numeral Segundo donde se establecen las garantías a la

mujer trabajadora en estado de embarazo, como es el periodo de descanso con derecho a remuneración, y prestaciones de seguridad social adecuadas⁵⁷.

En su numeral tercero se regula que debe proteger a los niños y adolescentes de todo tipo de discriminación económica y social, así como también eliminar cualquier tipo de discriminación en razón de su filiación o cualquier otra condición, establece una sanción para todo aquel empleo que se considere nocivo, o perjudique el desarrollo normal del niño o adolescente o peor aún se ponga en peligro su vida, es por ello que dicha disposición prohíbe el empleo bajo sueldo proveniente de niños y adolescentes.

Declaración Universal de Derechos Humanos

“Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”.

⁵⁷ **Prestaciones:** son un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prevenir, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España, “Acción protectora-prestaciones”, extraído de: http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Accionprotectorapre12778/index.htm)

Esta disposición citada consagra en su primer numeral los derechos fundamentales y sociales que tiene toda persona para llevar un adecuado nivel de vida en la sociedad en que se desarrolla. Pero haremos énfasis en el Segundo numeral el cual establece el derecho a la protección tanto de la maternidad como de la infancia, refiriéndose este específicamente a asistencia y cuidados especiales para su óptimo desarrollo. Además, dicho artículo hace referencia de manera general al principio de igualdad de los hijos tanto los nacidos dentro como fuera del matrimonio, tendrán derecho de igual forma a las prestaciones sociales anteriormente mencionadas.

Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer

“Artículo 10 requiere la igualdad de derechos en el lugar de trabajo, incluida la no discriminación en el empleo, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y licencia de maternidad pagada”.

El presente artículo en comento aborda de manera general el derecho a la Licencia por Maternidad estableciendo que debe ser pagada, pero principalmente esta disposición establece que se requiere que exista igualdad de derechos en el lugar de trabajo, sin distinción de género, y afirma que a trabajo de igual valor corresponde remuneración de igual valor.

Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

“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, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, 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 de 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 al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional 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 de 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 de estado civil;*
 - b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o 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”.

La disposición en comento establece medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el trabajo, pero principalmente queremos hacer énfasis en el numeral primero literal f), el cual establece la salvaguardia del proceso reproductivo, es decir, aborda la protección de la maternidad, en cuanto a la salud y seguridad de la mujer en los establecimientos de trabajo.

En el numeral Segundo se aborda de manera más específica la eliminación de discriminación contra la mujer ya sea por razón de matrimonio o maternidad, y para la efectividad del goce de su derecho al trabajo los Estados Partes toman ciertas medidas; como la prohibición del despido por razón de maternidad, es ahí donde tiene su asidero legal el derecho a estabilidad laboral absoluta para la mujer trabajadora durante el embarazo, se consagra además el derecho a la prestación del pago del subsidio por maternidad, no por ello la mujer será desmejorada de su cargo o perderá su tiempo de antigüedad.

Asimismo, establece dicha disposición la obligación de los patronos de fomentar programas de apoyo que les permitan a sus trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones, armonizando así también una relación

familiar armónica, para ello se requiere la creación de establecimientos destinados al cuidado de los niños, lo cual como ya hemos dicho no se cumple de manera efectiva en la práctica. Y por último se requiere de protección especial para aquellas mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo, y se haya comprobado que desarrolla sus actividades laborales en condiciones perjudiciales para su salud y la del no nato.

6.1.2. LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL CÓDIGO DE TRABAJO SALVADOREÑO.

Nuestro Código de Trabajo Salvadoreño, fue emitido el 23 de junio de 1972, con el objeto de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciéndoles sus derechos y obligaciones, y de esta forma lograr un mejoramiento en el nivel de vida de los trabajadores (Art.1).

En cuanto a nuestro tema de investigación el derecho a la Licencia por Maternidad, tiene su fundamento en Libro Tercero "Previsión y Seguridad Social", del Título Primero "Prestaciones Inmediatas a Cargo del Patrono", Capítulo Segundo "Prestaciones por Maternidad", que comprende el art.309 hasta el art. 312. A continuación, citaremos y desarrollaremos las siguientes disposiciones que regulan las prestaciones por maternidad.

"Art. 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”.

Esta disposición citada es el asidero legal del derecho que tiene la mujer trabajadora a un descanso antes y después del embarazo, es pues tanto un derecho para la mujer, así como también una prestación social⁵⁸, con el objetivo de garantizarle el pago de la indemnización durante el tiempo que a esta no le sea posible desempeñar sus labores por razón de la fase final de su embarazo y posteriormente por el parto que sobrevenga, ya que como hemos visto con anterioridad es el Estado el garante del bienestar común y la seguridad social⁵⁹.

Anteriormente el periodo de Licencia por Maternidad constaba de 12 semanas de las cuales 6 se debían tomar obligatoriamente después del parto, pero con la reforma al primer inciso de esta disposición, la cual se dio en Decreto

⁵⁸ Las **prestaciones sociales** son los dineros adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconociendo a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

⁵⁹ La **seguridad social** es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

Legislativo número 143, el cual entro en vigencia el 23 de febrero de 2016, se aumentó el periodo de Licencia por Maternidad a 16 semanas, de las cuales 10 se tomarán obligatoriamente después del parto.

Además de la obligación de otorgarle el periodo de licencia o permiso a la trabajadora embarazada, el patrono deberá también pagarle de forma anticipada una prestación en dinero que sea equivalente al cien por ciento, de su salario básico. Pero debemos aclarar que el patrono estará obligado a realizar dicho pago solo en caso que este no hubiere afiliado a la trabajadora al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ya que en caso de estar afiliada corresponderá al ISSS el pago de un "Subsidio por Maternidad", equivalente al cien por ciento de su salario básico. Tema que desarrollaremos más adelante. Pero en todo caso como lo establece el inciso cuarto de esta disposición, el patrono no estará obligado al pago mayor del cien por ciento establecido.

En el caso del inciso segundo de esta disposición la mujer trabajadora embarazada que compruebe con certificado médico enfermedad que sea producida a causa del embarazo, además de la Licencia por Maternidad tendrá derecho a gozar un descanso pre natal suplementario, el periodo de este descanso será fijado por reglamentación según la gravedad del caso.

En caso que el parto ocurra posteriormente a la fecha prevista el permiso de descanso se extiende hasta la fecha exacta del parto y la cantidad de beneficios para la licencia obligatoria después del parto no serán reducidos, es decir, que en caso de extenderse el embarazo aun cuando la mujer haya gozado ya de las 6 semanas correspondientes al descanso pre natal, en ningún caso se le podrán reducir las 10 semanas de descanso posteriores al parto, ya que la Ley es muy específica cuando establece que este periodo de descanso después del parto es de carácter obligatorio.

Aunque cabe mencionar que en nuestra realidad es poco probable que las mujeres se extiendan del periodo de descanso establecido (16 semanas), ya que la mayoría de mujeres no opta por gozar de descanso pre natal, y las que lo hacen a lo sumo se toman 1 semana anterior a la fecha probable de parto, esto con el objetivo de gozar dicha licencia una vez hayan dado a luz a sus bebés y de esta forma pasar más tiempo cuidando y lactando al recién nacido.

En el caso del inciso quinto de este artículo, en la práctica no es muy frecuente, ya que los patronos que tienen afiliadas a sus trabajadoras al ISSS, tienen conocimiento pleno que es dicha institución la encargada de pagarle el subsidio por maternidad a dicha trabajadora, caso contrario la trabajadora embarazada que no estuviere afiliada al ISSS deberá el patrono pagar el equivalente al cien por ciento de su salario básico mensual, durante el periodo del licencia que equivale a cuatro meses.

Debemos hacer énfasis en la importancia de la afiliación de la mujer trabajadora embarazada al ISSS, ya que si bien es cierto el patrono está obligado al igual que dicha institución al pago del equivalente a subsidio por maternidad, las trabajadoras aseguradas reciben beneficios médicos que incluyen atención completa de maternidad, hospitalización, medicamentos, servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, y cuidado dental, así como las atenciones relacionadas (pre-natal, parto y post-natal).

“Art. 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”.

Esta disposición establece el único requisito que debe presentar la trabajadora embarazada para poder gozar de la Licencia por Maternidad, que es la constancia médica que se encuentra en estado de embarazo, y que contenga además la fecha en la que probablemente sobrevendrá el parto, y de esta

forma determinar el periodo aproximado en que la trabajadora suspenderá sus labores, ya que en este periodo se suspende el contrato individual de trabajo, tal como lo establece el Art.35 inc. 1ero de este mismo cuerpo legal *“Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios”*.

Es importante aclarar que la suspensión del contrato individual de trabajo, en este caso no afecta la antigüedad de la trabajadora, así lo establece el Art.46 *“La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado”*. Tampoco afectara su derecho a estabilidad laboral absoluta hasta que se cumpla el periodo de la licencia; sino es uno de los casos de suspensión del contrato individual de trabajo como lo establece el Art. 36 núm. 8ª de este mismo cuerpo de ley *“El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas: 8ª- Por el descanso pre y post-natal”*. Ya que no se están prestando los servicios por parte de la trabajadora, ni tampoco se está pagando salarios por parte del patrono, salvo casos excepcionales cuando el patrono deba pagar el subsidio por maternidad.

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

Este artículo establece una excepción al derecho del subsidio por maternidad, ya que para que la trabajadora embarazada pueda gozar de esta prestación en dinero, deberá haber laborado para el mismo patrono seis meses antes de la fecha dispuesta para el parto. Pero aun cuando la trabajadora no hubiese laborado seis meses antes para el mismo patrono no perderá su derecho de descanso pre y post natal.

En cuanto a esta excepción vemos un caso de discriminación para la trabajadora embarazada en el sector privado, ya que por el contrario la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, no establece este requisito a las trabajadoras embarazadas para poder gozar de la prestación económica; es decir, que las trabajadoras embarazadas del sector público sin importar cuanto tiempo de laboral tengan al momento del parto gozaran tanto del descanso pre y post natal, como de la prestación económica que es el subsidio por maternidad.

Esto vulnera el principio de igualdad que establece la Constitución de la Republica en su art.3 *“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”*. Al proporcionar privilegios injustificados a las trabajadoras del sector público, directamente se les restringe el derecho de igualdad a las trabajadoras del sector privado, lo cual debe ser reformado ya que contraría nuestra Constitución que es la Ley primaria y fundamental que rige nuestro país.

“Art. 312.- 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 4ª del Art. 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 a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales”.

Esta disposición establece el caso de una trabajadora que aun cuando ha finalizado su periodo de Licencia por Maternidad, compruebe que no está en condiciones de desempeñar sus labores, deberá en este caso continuar la suspensión de su contrato, para que esto tenga efecto la trabajadora deberá presentar una constancia médica, pero en todo caso ya no se tomara la suspensión por causa de Licencia por Maternidad, sino por causa de Licencia por Enfermedad.

El art. 36 num.4ª de esta Ley establece *"El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas: 4ª- Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común"*. En este caso el patrono está obligado a pagarle sus prestaciones por enfermedad común en caso que la trabajadora no esté asegurada, y deberá además conservar su empleo, es decir, en este caso se extiende la estabilidad laboral absoluta que goza la trabajadora embarazada, ya que durante esta incapacidad por enfermedad común el patrono no podrá despedirla.

El segundo inciso de esta disposición le proporciona a la trabajadora que después de cumplir su Licencia por Maternidad, aun lacta a su hijo un lapso de una hora diaria para que esta pueda lactar a su bebe, tiempo que se serán considero como hora trabajada y por ende será remunerada. Este tiempo a opción de la trabajadora podrá dividirse en fracciones de treinta minutos, esta reforma se da con el objetivo de promover y fortalecer la lactancia materna.

En todo caso debemos tomar en cuenta que el lapso de una hora para lactar no es suficiente, ya que se da el caso que la mayoría de las trabajadoras no cuentan en sus establecimientos de trabajo con salas cunas o lugares de cuidado para sus hijos, por ende, les resulta difícil desplazarse a sus lugares de residencia o lugares donde cuidan a sus hijos, lactarlos y regresar a su lugar de trabajo en una hora. Más aun en los casos de trabajadoras que tienen

su lugar de residencia en otro departamento o fuera de la ciudad donde laboran.

6.1.3. LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es la institución encargada de hacer efectivos los subsidios por maternidad que se han desarrollado con anterioridad. La ley del ISSS es la que desarrolla en su contenido el pago de dicho subsidio, es así que encontramos establecido en el art. 59 de dicha Ley que establece en su literal ch: "En caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, en la forma y por el tiempo que establezcan los reglamentos, a los siguientes beneficios:

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;" dejando de esta manera nos remitimos al art. 48, en su inciso ultimo establece: "Cuando una enfermedad produzca una incapacidad temporal para el trabajo, los asegurados tendrán, además derecho a un subsidio en dinero. En los reglamentos se determinará el momento en que empezarán a pagarse, la duración y el monto de los subsidios, debiendo fijarse este último de acuerdo con tablas que guarden relación con los salarios devengados, o ingresos percibidos." Entendemos este artículo en función del pago del subsidio por maternidad y la forma en que se deberá pagar, sin embargo, específicamente esto lo encontraremos en el Reglamento de Aplicación de esta Ley en mención.

El art. 28 del Reglamento de Aplicación del ISSS establece que el pago del subsidio se hará en base al 100% del salario base diario de la trabajadora embarazada, sin embargo, establece como requisito para poder gozar de esta prestación, el haber cotizado durante tres meses anteriores a la fecha del parto según lo establecido en el artículo 25 de dicha Ley.

6.1.4. LICENCIA POR MATERNIDAD EN LA LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Así como las empleadas de las empresas privadas que se encuentran en estado de embarazo son protegidas y gozan de un periodo de Licencia por Maternidad de cuatro meses, de igual manera se establece para las empleadas del sector público el goce de dicha licencia, el aumento de la Licencia por Maternidad en el sector público se da por medio del Decreto Legislativo número 174, publicado en el Diario Oficial número 213, Tomo 409, de fecha 19 de noviembre de 2015 (VER ANEXO N° 5).

Esta garantía se desarrolla en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, inicialmente en su Art. 5 numeral 2, que enmarca la Licencia por Maternidad con goce de sueldo, además de las otras que menciona esta disposición.

De igual manera se establece en el art. 9 que “Las Licencias por Maternidad se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las Licencias por Enfermedad; pero por cada parto no podrá concederse una licencia mayor a 16 semanas; 10 de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto, y deberán otorgarse ineludiblemente cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada”, significando esto que deberá hacer constar debidamente su estado de embarazo con certificación médica, sin embargo tendrá la salvedad que podrá gozar de la licencia sin importar el tiempo de

trabajo que lleva en la institución, es decir, que se suprime la condición que tienen los demás trabajadores del sector privado de tener por lo menos 6 meses de trabajo en la institución pública para poder gozar de las licencias por enfermedad.

De igual manera encontramos la garantía que se le otorga a los padres de los recién nacidos, que gozaran, según el artículo antes mencionado, de 3 días (hábiles) de licencia, pudiendo, el interesado, distribuirlos entre los primeros 15 días después del nacimiento de su hijo o hija. Es importante que el padre muestre la certificación de la partida de nacimiento para el goce de esta licencia.

Finalmente, el Art. 16 establece las causales por las cuales se determinará la sustitución de las mujeres embarazadas durante el descanso por maternidad, generando de esta manera una dinámica a la actividad económica dentro de las instituciones públicas, estableciéndose contrataciones temporales o interinatos en su caso para mantener las funciones que tenga la trabajadora en estado de embarazo dentro de la institución. Es importante que se regule esta situación específica a fin de no dejar sin prestar los servicios para los cuales está destinada la institución a la que pertenezca.

6.1.5. INFLUENCIA DE LA LEY ESPECIAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA EN LA REFORMA EL ART. 309 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La constitución de la república de El Salvador, en su art. 1 *"reconoce a toda persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción"*, estableciendo la base para la protección del mismo. Asimismo, la LEPINA, que nace como una Ley garante de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en su art. 3 establece: *"niña o niño es toda persona desde el*

instante mismo de la concepción hasta los doce años cumplidos”, determinando de igual manera que la protección del estado no debe ser desde el nacimiento, sino desde el instante de la concepción.

Es por ello que la reforma va encaminada a la protección del niño y la niña desde el instante de la concepción brindando un periodo más extenso para que la trabajadora en estado de embarazo tenga los cuidados necesarios antes del parto y que, de esta manera, el niño o la niña nazca en las mejores condiciones.

De esa forma, se protege a la concepción, la vida que anida en el vientre materno desde la fecundación del óvulo que, para los efectos de la protección de la persona se extiende no sólo al niño o niña en gestación, sino que contiene por vía de consecuencia la protección a la maternidad, con los efectos de derechos humanos que trae consigo esta protección, tales como la atención y nutrición prenatal.

Asimismo la LEPINA contiene como principio rector el interés superior del niño y niña, en su art. 12 que establece en su inciso primero: *“En la interpretación, aplicación e integración de toda norma; en la toma de decisiones judiciales y administrativas, así como en la implementación y evaluación de las políticas públicas, es de obligatorio cumplimiento el principio del interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en lo relativo a asegurar su desarrollo integral y el disfrute de sus derechos y garantías.”*

Lo que insta al estado a legislar de acuerdo a esta disposición. Es por ello que la reforma comprende, por una parte, la garantía de la trabajadora en estado de embarazo para que su salud no sea afectada de manera negativa por el embarazo, parto y crianza de sus hijos, y, por otra parte, el bienestar del niño o la niña tanto en gestación como en su desarrollo después de haber nacido.

Del mismo modo, en el mismo artículo, inciso segundo, define lo que debemos entender por interés superior del niño y la niña: "Se entiende por interés superior de la niña, niño y adolescente toda situación que favorezca su desarrollo físico, espiritual, psicológico, moral y social para lograr el pleno y armonioso desenvolvimiento de su personalidad.", es decir, que la reforma abona las diferentes consideraciones establecidas en el inciso segundo del art. 12 de la LEPINA, en tanto que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad supone una mejor y mayor convivencia entre la madre y su hijo o hija, tanto durante el embarazo como después del parto. Es así que la convivencia entre la madre, el padre y el recién nacido propicia un desarrollo físico, espiritual, psicológico, moral y social más completo e integral.

Finalmente podemos determinar que la reforma integra los preceptos contenidos en la LEPINA y proporciona una visión más amplia sobre las garantías de las que gozan los niños y niñas desde el instante de la concepción.

6.1.6. ANÁLISIS DE LA LACTANCIA MATERNA DESDE LA ÓPTICA DEL CÓDIGO DE SALUD Y DE LA LEY DE PROMOCIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA.

En el área de salud, a nivel nacional, nos encontramos con legislación pertinente y consecuente con la protección de la maternidad a nivel general, y, para el caso que nos concierne, de las madres trabajadoras. Encontramos en un primer apartado, en el Código de Salud, el Art. 48 que establece "*Es obligación ineludible del Estado promover, proteger y recuperar la salud de la madre y del niño por todos los medios que están a su alcance.*

Para los efectos del inciso anterior, los organismos de salud correspondientes prestarán atención preventiva y curativa a la madre durante el embarazo, parto

o puerperio, lo mismo que al niño desde su concepción hasta el fin de su edad escolar.” Precepto por medio del cual partimos para determinar la protección que el Estado hace de la maternidad, tanto en su etapa de embarazo, parto o puerperio, a fin de que la madre y su hijo o hija tengan un desarrollo integral y que su esperanza de vida sea la más alta, así como su crecimiento físico y mental sea el más adecuado.

De este precepto nace la Ley de Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna que tiene por objeto, según lo que establece en su art. 1 *“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”*.

Por lo que la reforma al art. 309 del Código Laboral, se queda un poco corta con lo que establece esta Ley, que prescribe 6 meses para el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva. Es por ello que la legislación en este ámbito es insuficiente para llenar las expectativas y necesidades de las madres y sus recién nacidos, en el caso específico de las mujeres trabajadoras.

Así también encontramos en el Art. 2. *“Todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones que garanticen su vida, salud, crecimiento y desarrollo integral.*

Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas con el apoyo del padre, la familia, la comunidad, los empleadores y las organizaciones privadas y es obligación del Estado garantizarlo”.

Aquí encontramos los derechos a la lactancia materna que tiene el recién nacido y el derecho a lactar que tiene la madre, así también se establecen los beneficios de la lactancia como son la garantía de vida, salud, crecimiento y desarrollo integral, y del mismo modo establece los factores que contribuirán

al desarrollo del recién nacido, que son un conjunto de factores sociales que intervienen en el proceso de crecimiento del mismo.

Finalmente, un aspecto importante a resaltar de la Ley es que será aplicada a todas las personas naturales, patronos tanto públicos como privados e incluso al mismo ISSS, entre otros, es decir que estas entidades tienen que desarrollar sus políticas de acuerdo a los preceptos establecidos en esta Ley Especial, y desarrollarlos de una manera adecuada.

6.1.7. ANÁLISIS DEL CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; SOBRE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

El Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, adoptado el 15 de junio del año 2000 en Ginebra, y como resultado de la revisión de su antecesor (C103), se convierte en uno de los principales garantes de los derechos que son inherentes a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, sin embargo, solo 32 países lo han ratificado.

El Salvador es uno de los países que no ha ratificado dicho Convenio, es por ello que no se vuelve vinculante de manera directa en la regulación interna de El Salvador. No obstante, El Salvador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, y como un “estado garante” de los derechos de las trabajadoras en estado de embarazo, adopta algunas de las disposiciones que en el Convenio se encuentran, e incluso la mejora en ciertos aspectos.

Inicialmente, encontramos en el preámbulo del Convenio la prerrogativa tendiente a la promoción de la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud e integridad de la madre y el niño, con el fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los estados

miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales.

Lo que se relaciona con las diferentes garantías establecidas en la legislación salvadoreña sobre la protección y promoción de una maternidad adecuada que beneficie a la madre y al recién nacido.

De igual manera se desarrollan las condiciones mínimas que deben cumplir los estados a fin de generar un bienestar pleno a las trabajadoras en estado de embarazo, en proceso de parto o después del mismo.

Es así que dicha convención establece en su artículo 4 un mínimo de 14 semanas de Licencia por Maternidad con un descanso obligatorio posterior al parto, que no deberá ser menor a 6 semanas. Por lo que como estado de El Salvador se cumple dicha regulación y se supera por dos semanas la misma.

En conclusión, los legisladores salvadoreños tomaron como base, para la reforma del art. 309 del Código de Trabajo, algunas directrices establecidas en el Convenio 183 de la OIT referente a la protección de la maternidad.

CÁPITULO VII

7.1. LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL DERECHO COMPARADO.

7.1.1. LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL DERECHO ESPAÑOL.

En España, la baja por maternidad consta de 16 semanas que se deben disfrutar ininterrumpidamente y, como ya se ha comentado, la Ley permite que la madre ceda hasta un máximo de 10 semanas de permiso al padre, siempre y cuando las 6 primeras semanas posteriores al parto las disfrute la madre. Otra opción es hacer uso de este permiso a tiempo parcial (excepto las 6 primeras semanas), decidiendo la trabajadora las horas diarias que desea

trabajar hasta agotar el permiso. En este caso, sin embargo, debe existir acuerdo con el empresario.

Durante la baja maternal, la trabajadora cobrará el 100% de lo que su empresa cotice por ella que, generalmente, es la totalidad de su sueldo, aunque esta prestación está sujeta a las siguientes condiciones: haber cotizado al menos 180 días durante los últimos siete años, o 360 días en toda la vida laboral. En el caso de que la madre tenga menos de 26 años debe cumplir los siguientes requisitos:

- Si tiene menos de 21 años cuando nazca el bebé no se le exigen cotizaciones mínimas a la Seguridad Social.
- Si tiene entre 21 y 26 años es preciso que haya cotizado al menos 90 días en los últimos siete años, o 180 días en toda su vida laboral.

Independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, si ella no trabaja o no ha cotizado lo suficiente para cobrar la prestación habitual, como mínimo, tendrá derecho durante las 6 primeras semanas a cobrar 532,51 euros mensuales (IPREM 2010); es lo que se conoce como "subsídium no contributivo por maternidad", y además podrá cederte al padre (en caso de que él sí cumpla las condiciones) el derecho a disfrutar de las últimas 10 semanas del permiso por maternidad, de manera que él dejaría de trabajar esas 10 semanas y cobraría el 100% de su sueldo o de lo que su empresa cotice por él.

La mayoría de las madres desean sumar el mes de vacaciones al periodo de baja por maternidad para prolongar la lactancia, y porque así el bebé será algo más mayor cuando tengan que dejarlo al cuidado de otras personas para reincorporarse al trabajo. Es importante que sepan que la Ley las ampara también en este supuesto, ya que, aunque el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida con la baja por maternidad o la suspensión del contrato

por riesgo durante el embarazo, la madre tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones.

7.1.2. LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL DERECHO MEXICANO.

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a 12 semanas/84 días de licencia por maternidad pagada y de cualquier extensión si es imposible para la mujer regresar a trabajar a causa de su embarazo o parto.

Para hacer uso de la Licencia por Maternidad, la trabajadora debe entregar el certificado médico del profesional certificado de un Instituto de Seguridad Social. El certificado médico debe contener el nombre y Cédula Profesional de la persona que lo emitió, fecha y estado de salud de la trabajadora.

Si el pequeño nace con alguna discapacidad o necesita cuidados hospitalarios, la licencia puede ser extendida por 2 semanas. Si la mujer no puede trabajar durante el embarazo o después del nacimiento de su hijo, tiene derecho al 50% de su salario por un período no mayor a 60 días.

Las trabajadoras también tienen derecho a 6 semanas de licencia pagada en caso de adopción a partir del día en que reciben al niño.

La Licencia por Maternidad de 84 días/12 semanas es completamente pagada. Se paga a través de la Seguridad Social, la cual es financiada por los trabajadores, empleadores y contribuciones del Estado. Con el fin de verse beneficiada económicamente, la trabajadora debió de haber contribuido por al menos 30 semanas durante los 12 meses anteriores al comienzo de este pago. En el caso de una extensión de licencia por problemas en el embarazo y en el nacimiento, las trabajadoras tienen derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días.

En el caso de embarazo, el Instituto del Seguro Social proporciona a las mujeres la atención obstétrica durante el embarazo, el parto y el periodo postnatal.

7.1.3. LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL DERECHO CHILENO.

Las empleadas tienen derecho a una Licencia de Maternidad pagada de 18 semanas de duración conformada por 6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto. El padre tiene derecho a una Licencia pagada por 5 días en caso de nacimiento de un hijo, que puede ser utilizada por elección desde el momento del parto. En caso de nacimientos múltiples, el período de descanso postnatal se incrementará en 7 días consecutivos por cada hijo nacido a partir del segundo.

El permiso de maternidad posnatal podrá prolongarse hasta la recuperación en caso de enfermedad o complicación que se produzca como resultado del parto y que impida el regreso al trabajo durante un período superior a la licencia posparto. En tal caso, la organización es responsable de la atención médica preventiva o curativa. Para hacer uso de la Licencia por Maternidad, la trabajadora deberá presentar un certificado médico al jefe del establecimiento, empresa o empleador que certifique que el embarazo ha alcanzado el plazo fijado para ello.

La Licencia de Maternidad de 18 semanas es una Licencia completamente pagada. Las prestaciones de maternidad se pagan a todas las mujeres en los sectores público y privado y a las trabajadoras por cuenta propia. En caso de parto múltiple, el permiso retribuido se extiende por 7 días más por cada hijo después del segundo. Si la madre muere durante el parto o durante el período de licencia postnatal, el padre tiene derecho a los beneficios y a la licencia en las mismas condiciones que se establecieron para la madre. Los beneficios se

pagan a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares, prestaciones por desempleo, subsidios de financiamiento y licencia de la madre, y se financian a través de un impuesto indicado en el presupuesto.

De acuerdo con la legislación vigente, toda mujer que trabaja tiene derecho a atención médica durante el embarazo y durante los 6 meses siguientes al nacimiento del niño. Del mismo modo, el niño tiene derecho a la protección del Estado y de los exámenes de salud hasta la edad de 6 años. La atención médica incluye la atención médica curativa, exámenes y procedimientos diagnósticos y quirúrgicos, hospitalización, atención obstétrica, tratamiento, incluidos los medicamentos y otros cuidados que sean necesarios en confinamiento. Los beneficiarios podrán elegir libremente a su profesional de la salud o el establecimiento sanitario donde se prestan estos servicios.

CÁPITULO VIII

8.1. PRESENTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

8.1.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

8.1.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hemos logrado comprobar estas hipótesis a través de una investigación exhaustiva, por medio de datos estadísticos como la encuesta y asimismo por medio de entrevistas; en cuanto a la hipótesis general hemos realizado entrevista a la encargada del área de subsidios por incapacidades del Instituto Salvadoreño del Seguro Social Janice Chavarría, la cual manifiesta que antes de dar paso a la reforma para aumentar el periodo de Licencia por Maternidad, se realizó un estudio socio-económico para determinar la capacidad económica del ISSS con respecto al pago de subsidios por incapacidad temporal por maternidad.

Dentro de esta temática cabe mencionar; que el Código de Trabajo en su artículo 309, establece la obligación de dar a la trabajadora embarazada un descanso pre y post-natal que se denomina “Licencia por Maternidad”, y a dar una prestación económica durante dicha licencia, por ende, al aumentarse el periodo de la Licencia por Maternidad, aumentara también dicha prestación económica que se denomina “Subsidio por Maternidad”.

8.1.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hip.1- a lo largo de nuestra investigación hemos logrado comprobar esta hipótesis; la cual hemos desarrollado en el tema “Impacto económico que produce el aumento del periodo de Licencia por Maternidad”, primeramente hay que recalcar que al momento de aprobar la reforma del Decreto Legislativo número 143 que aumenta el periodo de Licencia por Maternidad, los legisladores toman como base en sus considerandos el fortalecimiento del vínculo familiar, ya que como establece el artículo 32 inciso 1ero de la Constitución de la Republica; “La familia es la base fundamental de la sociedad y tendrá la protección del Estado....”.

Además, hemos realizado una entrevista que fue dirigida al Dr. Melvin Hernández pediatra quien nos manifestó, que al relacionarse el recién nacido con sus padres se crea un lazo de amor o un lazo afectivo entre los padres y él bebé, y en su caso los hermanos.

También entre los beneficios de dicha reforma tenemos el fortalecimiento del vínculo familiar, el cual contribuye a que el niño o niña tenga un adecuado desarrollo y logre establecer relaciones interpersonales armoniosas con sus padres, y este logre formar un concepto de sí mismo.

Hip.2- la temática de dicha hipótesis la hemos desarrollado en los efectos del aumento del periodo de Licencia por Maternidad, ha sido comprobada ya que como se da en la práctica, cuando la trabajadora embarazada empieza el

periodo de incapacidad temporal por maternidad, los patronos debido al tiempo que la trabajadora estará ausente en su cargo optan por contratar empleados temporales que se encarguen de cubrir la plaza que la trabajadora cesara durante su licencia, se les denomina “empleados temporales”, porque cuando la trabajadora regrese a ocupar su puesto de trabajo finalizara la plaza del empleado temporal que la está cubriendo.

Asimismo, en las instituciones del Estado a esta figura se le denomina “Interinatos o empleados interinos”, los cuales cumplen la misma función que el empleado temporal.

Hip.3- esta hipótesis se relaciona con la hipótesis general, la cual hemos comprobado ya que al aumentarse el periodo del descanso pre y post-natal se aumenta de igual forma el subsidio por maternidad que paga el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Con respecto a este aumento de subsidio por maternidad el Licenciado Numan Salgado en su entrevista nos expresa; que si bien es cierto la carga de este pago le corresponde al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, este se convierte en una inversión puesto que de esta forma se disminuyen casos de recién nacidos que requieran atención médica especializada, y de esta forma se le retribuye al ISSS dicho subsidio.

Hip.4- hemos logrado comprobar dicha hipótesis mediante nuestra investigación, primeramente hemos desarrollado una temática sobre los beneficios del aumento del periodo de Licencia por Maternidad; primeramente hemos hecho hincapié en promoción y fortalecimiento de la lactancia materna la cual beneficia tanto al recién nacido fortaleciendo sus defensas y contribuyendo a su desarrollo integral, a la madre mejorando su salud tanto física como psicológica, y a la familia en general, contribuyendo con su economía puesto que al lactar al bebé se genera un ahorro. Esta hipótesis nos

la confirma además el Doctor Hernández en su entrevista y el Licenciado Salgado.

Además, dicho aumento del periodo de Licencia por Maternidad fortalece el vínculo familiar, ya que la madre tendrá más tiempo para cuidar del recién nacido, recuperarse y asimismo cuidar de su familia en general sin dejar de percibir su salario correspondiente normal.

8.2. LOGRO DE OBJETIVOS

8.2.1. OBJETIVO GENERAL

Mediante nuestra investigación hemos logrado este objetivo en el desarrollo de nuestra temática; primeramente, haremos hincapié en la economía empresarial en la cual no se ha generado ningún impacto negativo económicamente hablando, puesto que las empresas no son las responsables de pagar el subsidio por maternidad, y, por tanto, no existe ningún recargo económico para los patronos que sus empleadas salgan embarazadas.

Por otro lado, si bien es cierto que la trabajadora embarazada tendrá que cesar sus labores por el periodo de licencia por maternidad, que son cuatro meses, el patrono puede contratar un empleado temporal que sustituya a la trabajadora que goza de licencia por maternidad, y de esta manera lograr el normal funcionamiento de su empresa.

Como lo hemos logrado determinar en este objetivo, el aumento del período de licencia por maternidad contribuye a que el recién nacido logre alcanzar su desarrollo integral, asimismo genera múltiples beneficios para todo el vínculo familiar.

8.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1- Nos propusimos como objetivo establecer los beneficios tanto físicos como psicológicos que genera para el recién nacido el aumento del periodo de licencia por maternidad, el cual hemos logrado desarrollar en el tema “Beneficios del aumento del periodo de Licencia por Maternidad”, entre los cuales tenemos el fortalecimiento del vínculo familiar y la promoción y prolongación de la lactancia materna; la cual genera beneficios tanto físicos como psicológicos para el recién nacido y la madre, además, la lactancia materna favorece también al padre de familia, puesto que representa un ahorro para la economía del hogar.
- 2- Con respecto a este objetivo planteado lo hemos logrado desarrollar en la temática “Efectos del aumento del periodo de Licencia por Maternidad”, como lo hemos mencionado anteriormente los efectos de la reforma no ha afectado el costo de operaciones en las empresas, ya que los patronos tiene la opción de contratar empleados temporales, lo cual no les afecta, puesto que el mismo salario que le remunera a la trabajadora que goza de licencia es el mismo que le pagara a su empleado temporal, ya que mientras la trabajadora goza de licencia será el Instituto Salvadoreño del Seguro Social el encargado de indemnizarla, caso contrario que el patrono no haya afiliado a su trabajadora al ISSS, será el patrono el responsable del pago de subsidio por maternidad.
- 3- Este objetivo lo hemos logrado mediante una investigación de campo, en una entrevista realizada a la Encargada del Área de Subsidios de la Oficina Administrativa del ISSS en la ciudad de San Miguel; la cual nos manifiesta que antes de aprobar la reforma que aumenta el periodo de Licencia por Maternidad, se realizó un estudio socio-económico donde se determinó que el ISSS tiene la capacidad económica para asumir los costos de un aumento al subsidio por maternidad.

Por otro lado, como hemos afirmado anteriormente este aporte que el ISSS realiza en subsidios por maternidad, le es retribuido mediante la disminución de casos de nacimientos prematuros o recién nacidos que requieran atención médica especializada, puesto que con la reforma lo que se busca son generaciones más saludables.

- 4- Como lo antedicho el aumento de la Licencia por Maternidad favorece a toda la familia, no solo al recién nacido y la madre, ya que para el padre es un ahorro que la madre lacte al bebé el mayor tiempo posible y evitan gastos en formulas, biberones o pachas, entre otras cosas, cabe mencionar que al lactar al bebé este desarrolla mejor su sistema inmunológico lo cual ayuda a prevenir enfermedades, lo cual representa un ahorro, ya que el bebé no necesitara atención médica a parte de su control de rutina, todo ello favorece también a los hermanos en caso que los hubiera, pues la madre tendrá más tiempo para ocuparse del bebé y la familia (Art.32 Cn).
- 5- En cuanto a este último objetivo el cual hemos logrado desarrollar en el presente trabajo, los efectos que produce la reforma en la economía familiar son muy buenos, uno de ellos es el aumento del subsidio por maternidad que equivale al salario de 4 meses, ello genera beneficios para el todo el vínculo familiar. Con respecto a las empresas, estas solo sufren efectos en su economía en caso que la trabajadora no se encuentre afiliada al ISSS, pues en ese caso el patrono remunerará anticipadamente el cien por ciento del salario básico mensual durante 4 meses a la trabajadora.

CAPITULO IX

9.1. PRESENTACIÓN, ANALISIS, DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

9.1.1. PRESENTACIÓN DE ENTREVISTAS

9.1.1.1. ENTREVISTA DIRIGIDA A LIC. NUMAN SALGADO

1 ¿Qué debemos entender por Licencia por Maternidad?

R// Es el tiempo que se le concede a la madre para poder ejercer la lactancia materna, una vez que esta ha dado a luz a su bebé.

2 ¿Cuál es la finalidad de la Licencia por Maternidad?

R// La finalidad es que las madres transmitan a través de la lactancia materna las defensas necesarias para el recién nacido y que no sean objeto de enfermedades a temprana edad, además, ese tiempo es el que la madre utiliza básicamente para poner las primeras vacunas a su bebé, es una etapa del recién nacido en la cual solo su madre lo puede cuidar de forma adecuada, con esto se trata de fortalecer la lactancia materna que según la Organización Mundial de la Salud, debería ser en la práctica por un periodo mínimo de 6 meses. Nosotros en El Salvador por ser un país pobre no se les puede dar 6 meses de Licencia por Maternidad a las trabajadoras, para que ejerzan por 6 meses dicha lactancia materna, cabe mencionar que en otros países si tienen Licencias de Maternidad por 6 meses o hasta de 1 año.

3 ¿Con que objetivo presentó usted la propuesta de reforma al artículo 309 inciso primero del Código de Trabajo?

R// Cabe mencionar que no solo el artículo 309 del Código de Trabajo ha sido reformado, sino también los artículos 9 y 12 de la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para que también el sector público sea objeto de este beneficio, ya que los trabajadores del sector público se rigen

por diferente Ley Laboral que los trabajadores del sector privado. Esta propuesta de reforma se dio con la finalidad de favorecer a toda la sociedad en general, ya que cuidando de los recién nacidos estamos cuidando de las generaciones futuras.

4 ¿Cuáles son los ejes fundamentales de la propuesta de un aumento del periodo de Licencia por Maternidad tanto para el sector público como para el sector privado?

R// se realizó esta reforma en el eje primordial de dividir el tiempo de descanso de la madre en 16 semanas, 6 de las cuales pueden ser tomadas antes del parto y las otras 10 tendrían que ser tomadas obligatoriamente después del parto, esto con el fin de proporcionar al menor, lactancia materna prolongada, y, además, crear un vínculo mayor porque entre más tiempo este la madre con el menor mayor será el apego y el afecto que se genera entre madre e hijo.

5 ¿Cuáles son los beneficios que recibe el recién nacido, la madre y el padre trabajadores con el aumento del periodo de Licencia por Maternidad?

R// entre los beneficios cabe mencionar que el padre cuenta con 3 días de permiso una vez que dará a luz su esposa, y en el caso de la madre tiene 4 meses de Licencia por Maternidad, este permiso para el padre es remunerado por parte del patrono lo cual en realidad no afecta en gran parte el bolsillo de las empresas, pero cabe mencionar que en las empresas no se es tan condescendiente con este permiso ya que las empresas por regla general ven números, no ven cuestiones familiares ni lazos afectivos. Anteriormente los patronos les concedían a los padres en algunos casos permisos, pero sin goce de sueldo, con esta Licencia por Paternidad es permiso es de carácter obligatorio y debe ser remunerado, de esta forma se trata de concientizar a los empresarios y se les obliga a brindar esta prestación social, tanto al padre que son tres días, como a la madre que son 4 meses de Licencia por Maternidad.

6 ¿Considera usted que la economía de las empresas privadas se ve afectada de forma negativa por el aumento del periodo de Licencia por Maternidad?

R// No, definitivamente ya que no es la empresa privada la que está pagando este subsidio por maternidad, si no que en su totalidad el cien por ciento lo paga el ISSS, salvo en el caso que el patrono no tenga asegurada a su trabajadora y esta esté embarazada será el quien pagara este subsidio. Los trabajadores que cotizan el ISSS deben exigir a los patronos que reporten y paguen estas cotizaciones, ya que se da mucho el caso que hay patronos que evaden esta responsabilidad de prestación social para el empleado y le dicen que tiene seguro, pero nunca le dan un comprobante que están pagando este seguro, se lo descuentan al empleado, pero ellos no lo pagan al ISSS y es como que el empleado no tenga seguro social, eso dentro de los requisitos para gozar de este beneficio.

El ISSS nos pidió a nosotros una vez que aprobamos esta reforma, cabe mencionar que fue con la mayoría de los legisladores presentes, alcanzamos una votación como por los 70 y algo de votos, todas las fracciones políticas votaron y vieron a bien mi propuesta de extender 1 mes más la Licencia por Maternidad y me siento satisfecho porque no hubo ninguna objeción, todo mundo estuvo de acuerdo con esto, porque la inversión que se hace al principio de pagar 1 mes más de subsidio por maternidad se retribuye al Estado cuando el recién nacido no regrese a poco tiempo al hospital a requerir cuidados médicos, porque el mejor alimento para el recién nacido es la lactancia materna, eso hará niños más sanos y fuertes y que se desarrollen mejor en la sociedad.

7. ¿Cuál fue el grado de aceptación que tuvo la iniciativa de reforma del Decreto Legislativo N° 143 en el pleno de la Asamblea Legislativa?

R// Se contó con todos los votos de todas las fracciones legislativas, considerando que la lactancia materna debería ampliarse, así como en otros

países, pero aterrizando en la economía nacional ya que somos un país subdesarrollado, con 4 meses de Licencia por Maternidad ya estamos avanzando y vamos encaminados a llegar a los 6 meses. Cabe mencionar que El Salvador es firmante de Leyes MARCO que se realizan en los foros internacionales a los que han sido invitados varios legisladores salvadoreños representando el país, y ahí se adquieren compromisos cuando se firma una Ley MARCO, que sirve para que cada país que firmo reforme sus leyes siendo estas acordes a la Ley MARCO que firmo, El Salvador suscribió este compromiso de lactancia materna por 6 meses, única y exclusivamente lo que se está haciendo con extender 1 mes más de Licencia por Maternidad es acercarnos un poco más a ese compromiso internacional que se adquirió en legislaturas anteriores.

8. ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo número 143 que reforma al art. 309 del Código de Trabajo?

R// Efectos jurídicos es que esta prestación social es de carácter obligatorio, ya lo dice el art. 309 reformado que se podrá poner de acuerdo la trabajadora con el patrono respecto de las 6 semanas antes del parto, la madre podrá negociar irse 2 semanas o 1 mes antes del parto, pero no serán negociables las .10 semanas después del parto. Aquí no se afecta la economía de las empresas, sino que por el contrario estamos creando oportunidades de trabajos temporales para aquellas personas que no tienen un empleo formal, ya que un patrono consiente que su trabajadora va a estar 4 meses fuera de la empresa fácilmente le puede abrir esa oportunidad a un joven que no tenga un empleo, lo mismo en el gobierno, donde se dan los famosos interinatos para cubrir a los empleados que están de Licencia durante el tiempo que dure esta y con esto no se estanca la economía del país, sino que se incentiva la economía nacional.

9. ¿Su iniciativa de reforma está fundada en algún estudio científico o jurídico nacional o internacional, o cuál es su fundamento y razón?

R// Si, está fundamentado en informes de la OMS sobre la importancia de la promoción y fortalecimiento de la lactancia materna, hay países a nivel internacional donde se da hasta 1 año de Licencia por Maternidad, en la mediana de otros países son 6 meses, solo nosotros estábamos un poco estancados con 3 meses, pero no ha sido de forma antojadiza, sino que es el resultado de un estudio científico sobre la importancia de la lactancia materna exclusiva y prolongada.

10. ¿Cuál es la opinión de los empresarios sobre la reforma?

R// Los empresarios no han emitido opinión formal o publica sobre la reforma, ni la Cámara de Comercio, ni ninguna otra filial. Pienso que nadie con un poco de conciencia social puede oponerse porque al final no son ellos quienes pagaran esta Licencia por Maternidad, la va a pagar el ISSS. En todo caso estamos cargando económicamente al mismo gobierno, pero el mismo gobierno obtiene un retorno de esta inversión de dinero cuando estos niños no tengan que regresar pronto al Seguro Social con una enfermedad, porque un niño sano no requerirá servicios médicos a temprana edad.

9.1.1.2. ENTREVISTA DIRIGIDA AL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO GOTERA, MORAZAN.

LIC. JORGE ALBERTO GUZMÁN URQUILLA.

1) ¿Cuál es su definición de Licencia por Maternidad, como Juez en competencia en materia laboral?

R// Es un beneficio que el legislador ha establecido por Ley, no tanto a favor de la madre, sino a favor del recién nacido, para efecto de que este desde

su nacimiento tenga un mayor periodo de atención de parte de la madre y cuando ella tenga que regresar al trabajo a su empresa ya el niño o niña este fortalecido/a en cuanto a su desarrollo.

2) ¿Cuál es su criterio respecto al aumento del periodo de Licencia por Maternidad que establece el Art. 309 del Código de Trabajo reformado?

R// Considero que es un avance en cuanto a la protección del recién nacido, porque recordemos que una persona que acaba de nacer viene a una etapa de adaptación al medio y ahí es donde necesita las mayores atenciones posibles, no solo de la madre sino también de los médicos y especialistas que deben estar a su cuidado. Dicho avance es muy significativo dirigido a la protección del recién nacido y que vendrá a redundar en un beneficio más que todo para las futuras generaciones porque recordemos que en la etapa del nacimiento, los primeros meses del desarrollo es donde se va consolidando la salud que la persona va a tener en el futuro.

3) ¿Cuál considera que es la finalidad de esta reforma, desde su óptica de Juez?

R// La finalidad es beneficiar al menor primeramente y en segundo lugar a la madre porque desde luego todo proceso de dar a luz ya sea de manera natural o por cesárea requiere de una etapa de recuperación, entonces aumentando el periodo de Licencia esta persona que además de madre es empleada en una empresa va a regresar, cuando se reincorpore a su labores, más recuperada porque se le aumenta el tiempo de descanso y más confiada de que al recién nacido le ha dedicado más tiempo del que antes por Ley se le dedicaba.

4) ¿Cuál considera usted que es el impacto económico en las empresas debido al aumento del periodo de Licencia por Maternidad?

R// Es insignificante puesto que, de 20, 30 o 40 empleadas que tenga una empresa no todas van a salir embarazadas al mismo tiempo, sino que quizás una o dos al año. Tal vez el impacto mayor será en las empresas pequeñas donde hay 5 o menos empleados. Lo cierto es que aquí hay que equiparar o es más importante el impacto económico de la empresa o es más importante el respeto al derecho del menor y de la madre, si ponemos los dos en una balanza, desde luego va a pesar más el potenciar el derecho al bienestar físico y psíquico tanto del menor como de la madre, ya el impacto económico para el legislador, a mi juicio, queda en segundo plano.

5) ¿Cuántos casos ha conocido de reclamos de Licencias por Maternidad no canceladas en el año 2015 y 2016, o de otros conflictos relacionados con este Decreto Legislativo?

R// Desde que entró en vigencia esta reforma solo se han tenido 2 casos en los cuales se ha despedido a la mujer embarazada pero no ha sido el fondo del reclamo el cumplimiento del nuevo periodo de Licencia por maternidad, sino que el reclamo ha sido el despido de hecho sin causa justificada y adherido a ello se ha tenido que aplicar el pago de los salarios no devengados durante la Licencia por Maternidad según el nuevo periodo que son, ya no 90 días, sino 120 días. Desde luego el empleador no está de acuerdo en esto, pero hay que cumplir con la Ley.

9.1.1.3. ENTREVISTA DIRIGIDA A PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ISSS: JANICE ANETTE CHAVARRIA BONILLA DE VASQUEZ.

ENCARGADA DE AREA DE SUBSIDIOS.

1) ¿Qué se debe entender por Subsidio por Maternidad?

R// Es una prestación en dinero que el ISSS da a las aseguradas cuando están gozando de incapacidad por parto.

2) ¿Cuál es la finalidad del Subsidio por Maternidad?

R// Solventar, en cierta manera, que la asegurada este recibiendo una prestación de dinero en la ausencia de su trabajo.

3) ¿Cuál es el porcentaje de Subsidio por Maternidad que otorga el ISSS?

R// La última modificación, se hizo en el 2007 y es del 100% del pago que se reporta en planilla.

4) ¿Cuáles son los requisitos para gozar del Subsidio por Maternidad?

R// Se debe de reunir un requisito de cotización, en el sentido de los días que a trabajadora ha cotizado, y se toma como base 12 meses anteriores al parto y debe reunir 84 durante un periodo de gracia hasta el 22 de noviembre, sin embargo, después de esta fecha deben tomar en cuenta 112 días para establecer el derecho. Y los generales: tarjeta de AFP y hoja de los plantares para verifica la fecha del parto.

5) ¿Qué área es la encargada de hacer efectivo el pago de los Subsidios y cuantos subsidios por incapacidad temporal por maternidad otorgó el ISSS en el año 2016?

R// El área se llama: Área de Subsidios. En el año 2016 se cancelaron 1195 subsidios por maternidad en la Ciudad de San Miguel. (VER ANEXO N° 3).

6) ¿Cuál es el impacto de la reforma al Art 25 del Reglamento para el Régimen de Aplicación de la Ley del ISSS, en cuanto que el salario base diario que cubrirá el ISSS es actualmente del 100% y no el 75% que se establecía anteriormente?

R// El impacto ha sido tanto para el asegurado como para el Instituto en lo que concierne al incremento de lo que van a percibir y lo que se erogará en costos respectivamente, pero para la asegurada será un mes más para cuidar a su bebé y el seguro está remunerando. Como todo pago es objeto de descuento se le realiza el descuento de la AFP, el descuento del seguro ya no se hace porque está gozando de una incapacidad.

7) ¿Considera usted que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad afecta de forma financiera al ISSS, tomando en cuenta que esta genera un aumento de la cuantía del subsidio en concepto de maternidad?

R// No ha afectado porque se hizo un estudio y se hizo pensando en un beneficio para los trabajadores.

8) ¿Cuáles son los beneficios que a su criterio brinda el aumento del periodo de Licencia por Maternidad al recién nacido?

R// Va a poder ser cuidado por la madre un mes más, ya que antes solo se tenían 84 días, no habían cumplido ni siquiera los 3 meses y ahora por lo menos tendrán los 4 meses, lo que le permitirá al bebé estar más tiempo con la madre.

9) ¿Cuáles son los beneficios que a su criterio brinda el aumento del periodo de Licencia por Maternidad respecto al cumplimiento de la seguridad social?

R// Lo que el ISSS busca es cubrir las necesidades de sus asegurados y es una manera de darle protección a la madre y al bebé y es una parte del seguro aportar para beneficiar a la madre con una prestación en dinero mayor y con el tiempo.

10) ¿Considera usted que existe un impacto económico tanto en las empresas privadas como en las instituciones públicas debido a dicha reforma?

R// No porque el patrono no paga a la asegurada nada, a menos que no esté afiliada, y si cubre la plaza con otra persona y le paga lo mismo o a veces hasta menos, antes se pagaba la diferencia del 25%, sin embargo, ahora con la reforma que establece el pago del 100% del subsidio el patrono no tiene ninguna obligación monetaria.

9.1.1.4. ENTREVISTA DIRIGIDA A DR. MELVIN ENRIQUE HERNÁNDEZ.

PEDIATRA DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.

1) ¿Cuál es su definición de lactancia materna?

R// Es proveer al bebe en sus primeros meses de vida de leche materna exclusiva, con el fin que el recién nacido pueda lograr un adecuado crecimiento y alcance su desarrollo de forma integral.

2) ¿Cuáles son los beneficios de la lactancia materna para el recién nacido, desde su óptica de especialista en pediatría?

R// Entre los beneficios que genera la lactancia materna al recién nacido podemos mencionar que esta le ayuda a adquirir y mejorar el sistema de defensas del bebé contra muchas enfermedades, así como alergias o enfermedades respiratorias tales como neumonías. Por otra parte, también ayuda a mejorar el sistema digestivo del bebe, dando como resultado menos diarreas, y, además, le ayuda a mantener su peso optimo ya que él bebé toma solo la cantidad de leche que necesita en el tiempo preciso.

3) ¿Cuál es el tiempo adecuado que una madre debería lactar a su hijo o hija?

R// A mi criterio como pediatra la madre debería lactar a su bebe por lo menos un año, su primer año de vida.

4) ¿Cuáles considera usted que son los beneficios de la lactancia materna para la madre?

R// Los beneficios que genera a la madre lactar a su hijo es principalmente que tendrá un bebé mucho más sano, en segundo lugar menos riesgo de padecer de cáncer de mamas, además, del ahorro de costo económico que genera alimentar a un bebé con fórmulas, menos trabajo, ya que al alimentar a un bebé con fórmulas esto incluye además la compra de pachas y biberones que deben lavarse y posteriormente hervirse antes de alimentar al bebe para asegurarse que estén debidamente desinfectadas, y el beneficio primordial en este caso es el vínculo afectivo que se crea entre madre e hijo al momento de amamantar.

5) ¿En qué casos la madre se encuentra imposibilitada para lactar a su hijo o hija?

R// La madre se encuentra imposibilitada para lactar a su hijo en caso de VIH SIDA, en caso también que tenga algún tipo de cáncer en cualquier parte de su cuerpo y tampoco lo hará en caso de padecimiento de tuberculosis.

6) ¿En qué casos se puede dar la suspensión de la lactancia materna?

R// La suspensión de la lactancia materna se puede dar en el caso de las enfermedades ya mencionadas, además la lactancia debe ser suspendida en caso que la madre se encuentre en tratamiento de quimioterapias, también cuando la madre padezca herpes simple en el pezón de la mama ya que este podría ser contagioso para él bebé.

7) ¿Cuáles son los beneficios que recibe el recién nacido al relacionarse con sus padres en sus primeros meses de vida?

R// Primordialmente el beneficio es que se crea un lazo de amor o un lazo afectivo entre los padres y el bebé.

8) ¿Cuáles son las probabilidades de reducir el índice de mortalidad en los recién nacidos a través de la lactancia materna prolongada?

R// Las probabilidades de reducir el índice de mortalidad en los recién nacidos por medio de la lactancia materna prolongada son muy altas, ya que como se ha dicho anteriormente esta mejora en gran manera el estado inmunológico del bebé.

9) A su criterio ¿Cuál es el tiempo adecuado en que la trabajadora embarazada debería cesar de realizar sus labores antes del parto?

R// Bueno creo que la respuesta más acertada la daría un ginecólogo, pero a mi criterio considero que dependerá de cada caso concreto y del tipo de embarazo que se esté tratando, por ejemplo si la embarazada empieza a mostrar signos de pre eclampsia, si esta diagnosticada como un embarazo de alto riesgo, o sufre algún otro padecimiento; pero en el caso de una mujer que durante todo el periodo de embarazo se ha mostrado saludable, considero que puede suspender sus labores una o dos semanas antes de la fecha probable de parto.

10) ¿Considera usted que los 4 meses de Licencia por Maternidad aprobados recientemente por la Asamblea Legislativa, son suficientes para que el recién nacido pueda lograr un desarrollo integral?

R// Considero que en definitiva en cuatro meses el recién nacido no ha logrado alcanzar un desarrollo integral, pero estoy de acuerdo con el nuevo periodo de Licencia por Maternidad recientemente aprobado, ya que la

madre podrá en esos cuatro meses dedicarse exclusivamente al cuidado del bebé y a lactarlo, y posteriormente al incorporarse a su trabajo también lo podrá seguir lactando.

9.1.2. ANALISIS DE ENTREVISTAS

9.1.2.1. LIC NUMAN SALGADO

En la entrevista realizada al diputado Numan Salgado, hay que recalcar que se tomó a bien dirigirla a su persona ya que él presentó la propuesta de reforma, que al ser aprobada aumenta el periodo de Licencia por Maternidad de 12 a 16 semanas, en este sentido haremos un análisis de sus puntos de vista y confrontaremos esto con la realidad social y económica que atraviesa en estos momentos nuestro país.

En cuanto a la primera interrogante; qué se debe entender por Licencia por Maternidad, el diputado nos brinda una definición corta y manifiesta que es el tiempo que se le concede a la madre para el ejercicio de la lactancia materna, una vez que esta haya dado a luz. Como podemos observar el diputado considera la Licencia por Maternidad como un periodo de tiempo que se le concede un permiso a la madre con el fin principal que lacte a su hijo/a recién nacido.

Nosotros consideramos que la Licencia por Maternidad; es una prestación social, que consiste en otorgar un periodo de tiempo de descanso a la mujer trabajadora embarazada, cuando el parto sobrevenga y puede según su criterio, o a consideración de su médico tomarse un tiempo de descanso previo al parto, es importante mencionar que como prestación social el descanso pre y post-natal debe ser remunerado a la madre, es decir, en este tiempo de descanso la madre tendrá derecho a percibir el equivalente al cien por ciento que normalmente percibe cuando labora, ello con el objetivo que la madre

trabajadora no se vea afectada económicamente durante el parto y su descanso.

Además de ello la madre trabajadora tiene derecho a la atención médica y a gozar de un tiempo prudencial para su recuperación física y psicológica después del parto, ya sea este parto vaginal o por cesárea. Por supuesto consideramos de suma importancia que este periodo de descanso sea aprovechable para ejercer la lactancia materna, que como ya se ha dicho es el mejor alimento para el lactante ya que son múltiples los beneficios que recibe el recién nacido, así como también la madre.

Respecto a la segunda interrogante sobre la finalidad de la Licencia por Maternidad, el diputado hace hincapié nuevamente en la lactancia materna, ya que por medio de ella el recién nacido recibe las defensas necesarias para su desarrollo y crecimiento óptimo, menciona además algo muy importante que son las primeras vacunas que se les inyecta a los recién nacidos para evitar enfermedades, lo cual la madre puede hacer en este tiempo de descanso, además de ello considera el diputado que es un periodo en el cual solo la madre puede cuidar de forma adecuada al recién nacido.

Principalmente el diputado Salgado considera que con el aumento del periodo de Licencia por Maternidad se fortalece la promoción de la lactancia materna, que según estudios de la OMS se debe dar única y exclusivamente leche materna al recién nacido durante sus primeros 6 meses de vida, y que en nuestro país por la crisis económica actual no se ha podido establecer una Licencia por Maternidad con duración de 6 meses, como ya existe en otros países.

La protección de la maternidad es un aspecto central de las iniciativas destinadas a propugnar los derechos, la salud y la seguridad económica de las mujeres y de su familia, la protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad; proteger la salud de la madre y de su recién

nacido, y brindar una cierta seguridad en el empleo, es decir, prevenir los despidos y la discriminación por razón del embarazo, el derecho de reincorporarse a sus labores al término de su licencia y mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad.

Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

En cuanto a la tercera interrogante con qué objetivo se presenta la propuesta de reforma al artículo 309 del Código de Trabajo que como resultado aumenta el periodo de Licencia por Maternidad, el diputado Salgado hace mención que esta propuesta no solo reforma la disposición ya mencionada, si no también se da una reforma a los artículos 9 y 12 de la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para que sean objeto de este beneficio tanto empleados del sector privado como del sector público. El diputado Salgado manifiesta que esta propuesta de reforma se dio con la finalidad de favorecer a toda la sociedad, puesto que al cuidar al recién nacido se está cuidando de generaciones futuras.

Como se ha dicho con anterioridad la finalidad de esta reforma que aumenta el periodo de Licencia por Maternidad, es cuidar de los derechos de la mujer trabajadora en estado de embarazo y de esta forma se protege la maternidad y al recién nacido, que como resultado da la protección del futuro, es decir, la protección de las nuevas generaciones apostándole a la disminución del índice de mortalidad materno infantil. A nivel mundial, se estima que cada minuto muere una mujer debido a complicaciones del embarazo o el parto. Por cada mujer que muere, unas 20 sufren lesiones o discapacidades graves, los bebés y niños pequeños que han perdido a su madre en el parto tienen diez veces más probabilidades de morir prematuramente que los demás niños en las mismas franjas de edad⁶⁰.

Respecto a la cuarta interrogante el diputado responde; los ejes fundamentales de la propuesta de reforma consisten en dividir el tiempo de descanso de la madre en 16 semanas, 6 de las cuales podrá tomarse antes del parto, pero en ningún momento será negociable las 10 semanas de descanso que la madre tomara después del parto, ya que es de carácter obligatorio. Además, el diputado Salgado hace hincapié nuevamente en la importancia de la lactancia materna y el fortalecimiento de un vínculo familiar.

Efectivamente concluimos que los ejes fundamentales o los objetivos primordiales de la reforma que aumenta el periodo de Licencia por Maternidad, son en primer lugar la protección a la maternidad, eso implica la protección de los derechos y la salud, tanto de la madre como del recién nacido; en segundo lugar la promoción, ejercicio y fortalecimiento de la lactancia materna exclusiva y prolongada al recién nacido durante sus primeros meses de vida, en tercer lugar la creación y fortalecimiento del vínculo familiar, en este sentido, cabe

⁶⁰ El riesgo de muerte materna refleja la probabilidad de quedarse embarazada y la probabilidad de muerte por una causa relacionada con la maternidad durante el período reproductivo de la mujer. UNICEF: Estado mundial de la infancia 2009: Salud materna y neonatal (Nueva York, 2009), págs. 8-9.

mencionar que mientras más tiempo compartan los padres con el recién nacido, mayor será el apego amoroso que este tendrá con ellos, así como también mientras más tiempo la madre lacte a su hijo/a mas amor recibirá del niño/a.

En el caso de la quinta interrogante que versa sobre los beneficios que brinda el aumento de la Licencia por Maternidad al recién nacido, a la madre y al padre trabajadores; el diputado manifiesta que en el caso de la madre el beneficio es la extensión o aumento del periodo de Licencia por Maternidad que actualmente es de 4 meses, en el caso del padre hace alusión a la figura de la Licencia por Paternidad, que consiste en que el padre gozara de 3 días de permiso remunerados, una vez que su esposa o compañera de vida dé a luz, dicha licencia o permiso le será remunerado al padre por el patrono, manifiesta el diputado Salgado que esta Licencia por Paternidad no afecta en forma económica a las empresas, pero anteriormente que no se gozaba de este derecho los patronos daban en algunos casos permisos a los padres pero cabe aclarar que sin goce de sueldo.

Con esta figura jurídica de Licencia por Paternidad regulada en el artículo 29 numeral 6) al cual se adiciono el literal d) establece *“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”*.

En este caso la remuneración y goce de permiso de dicha licencia son de carácter obligatorios, es decir, no podrá el patrono en ningún momento

negarse a que el trabajador goce ese permiso, ni mucho menos negarse a pagarle dicha licencia. Si bien es cierto que esta figura es novedosa en el derecho laboral salvadoreño, cabe aclarar que en la práctica esos 3 días de permiso al trabajador solo le da la oportunidad de ayudar a su esposa el tiempo que estará hospitalizada, pero 3 días de licencia no son lo suficiente para establecer un vínculo de apego entre el recién nacido y su padre. Caso contrario con la madre ya que esta por ser quien se encarga de lactar al bebe y proporcionarle los cuidados especiales que este requiere, es quien logra establecer un vínculo afectivo y de apego mayor con el recién nacido.

Con respecto de la sexta interrogante, el diputado Numan Salgado considera que definitivamente la economía de las empresas no se ve afectada con el aumento del periodo de Licencia por Maternidad, puesto que como se ha dicho con anterioridad no es el patrono el responsable del pago de dicho subsidio en concepto de maternidad, excepto en los casos donde los patronos no tienen afiliadas a sus trabajadoras al ISSS, serán ellos los responsables del pago de dicho subsidio.

Hace mención además el diputado Salgado que actualmente se dan muchos casos de incumplimiento de esta prestación social por parte de los patronos, ya que muchos les dicen a sus empleados que tienen seguro, pero no le entregan un comprobante de cotización, es decir, el patrono hace las deducciones en concepto de seguro, pero él no lo paga puntual al ISSS.

Cabe aclarar que es el ISSS quien cubre el cien por ciento del subsidio en concepto de maternidad, por ende podemos observar que a quien cargamos en realidad es al Estado que está obligado a cancelar un mes más de subsidio por maternidad, pero de igual forma esta inversión que el Estado realiza le es retribuida cuando el índice de muerte prematura en los recién nacidos se reduzca, ya que un recién nacido en condiciones críticas de salud necesitara atención médica urgente y especializada, lo cual genera un alto costo al

sistema de salud en nuestro país, caso contrario un recién nacido sano y en buenas condiciones físicas no necesitara de atención medica hospitalaria de cuidados intensivos prolongados.

En cuanto a la séptima interrogante, que consiste en el grado de aceptación que tuvo dicha reforma en comento, el diputado Salgado manifiesta; que se obtuvieron los votos de todas las fracciones políticas, es decir, que tuvo un buen grado de aceptación, asegura el diputado que no hubo oposición alguna hacia la propuesta de reforma. En este sentido manifiesta además que El Salvador en legislaciones anteriores ya se ha suscrito a leyes MARCO donde el país se comprometió a la promoción y apoyo a la lactancia materna exclusiva por 6 meses, por ende, el diputado expresa que aumentando un mes de Licencia por Maternidad solo se está acercando un poco al cumplimiento de este compromiso ya adquirido, pero que haciendo un análisis de la economía actual de nuestro país aún no se podrían aprobar los 6 meses del goce de Licencia por Maternidad.

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante 6 meses, la introducción de alimentos apropiados para la edad y seguros a partir de entonces, y el mantenimiento de la lactancia materna hasta los 2 años o más. La lactancia materna es la forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludables. Prácticamente todas las mujeres pueden amamantar, siempre que dispongan de buena información y del apoyo de su familia y del sistema de atención de salud⁶¹. Del 1 al 7 de agosto se celebra en más de 170 países la Semana Mundial de la Lactancia Materna, destinada a fomentar la lactancia materna, o natural, y a mejorar la salud de los bebés de todo el mundo, en El Salvador se celebra del 18 al 22 de agosto.

⁶¹ Informe de la Organización Mundial de la Salud, 2016, "Lactancia Materna" véase: <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>

En el caso de la octava interrogante, sobre los efectos jurídicos de la reforma que aumenta el periodo de Licencia por Maternidad, el diputado Salgado manifiesta que el efecto jurídico de esta es su carácter obligatorio, es decir, que el patrono está obligado a otorgar el permiso a la trabajadora embarazada para su descanso antes y después del parto, en el cual podrán negociar el tiempo de retirarse antes del parto, mas no podrán negociar sobre las 10 semanas que obligatoriamente la madre deberá descansar después del parto.

Manifiesta además el diputado Salgado que en este caso no se afecta la economía del país, sino por el contrario se incentiva la economía con la creación de plazas temporales en las empresas, y en las instituciones del gobierno se dan los famosos interinatos para cubrir el tiempo que dure la licencia.

Por nuestra parte cabe aclarar que los efectos jurídicos de dichos Decretos son en si la reforma tanto al artículo 309 del Código de Trabajo, como al artículo 9 de la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos. En el caso del Código de Trabajo su ámbito de aplicación es a los trabajadores del sector privado, y en el caso de la segunda Ley en comento regula las licencias, las vacaciones y los asuetos de los empleados del sector público. Así también que el Decreto Legislativo número 143 de fecha 26 de octubre del 2015, reforma específicamente al artículo 309 inciso primero del Código de Trabajo; posteriormente se da el Decreto Legislativo 174 de fecha 19 de noviembre del 2015, la cual reforma el artículo 9 de la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias de Los Empleados Públicos.

En cuanto a la novena interrogante referida al fundamento o estudio jurídico o científico sobre la iniciativa de reforma para el aumento del periodo de Licencia por Maternidad, el diputado manifiesta que dicha iniciativa se encuentra fundada en informes de la Organización Mundial de la Salud, la cual declara la suma importancia de promover la lactancia materna, el diputado además

hace mención que a nivel internacional existen países donde se otorga a la mujer trabajadora embarazada 6 meses de Licencia por Maternidad, incluso existen países donde se otorga hasta 1 año de periodo de descanso pre y post-natal.

La leche materna es la primera comida natural para los lactantes. Aporta toda la energía y los nutrientes que el niño necesita en sus primeros meses de vida, y sigue cubriendo la mitad o más de las necesidades nutricionales del niño durante el segundo semestre de vida, y hasta un tercio durante el segundo año.

La leche materna fomenta el desarrollo sensorial y cognitivo, y protege al niño de las enfermedades infecciosas y las enfermedades crónicas. La lactancia materna exclusiva reduce la mortalidad del lactante por enfermedades frecuentes en la infancia, tales como la diarrea o la neumonía, y ayuda a una recuperación más rápida de las enfermedades.

Con respecto a la décima y última interrogante sobre cuál es la opinión de los empresarios ante la reforma de aumento de Licencia por Maternidad, el diputado manifiesta que no se ha emitido aun opinión formal o pública por parte de la Cámara de Comercio, ni filial alguna o por empresario alguno en particular, el diputado Salgado considera que ningún empresario que tenga un mínimo de conciencia social podría oponerse a tal reforma, puesto que a quien se le atribuye la carga financiera producto de esta reforma es al ISSS.

Este aporte comprueba la hipótesis específica número 3 (VER PAG. 22) con la cual se determina que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad tiene como resultado el aumento en el aporte en concepto de subsidio por maternidad que brinda el ISSS.

9.1.2.2. LIC. JORGE ALBERTO GUZMÁN URQUILLA

La entrevista realizada al señor Juez de Primera Instancia se basa en la importancia de conocer la aplicabilidad de la Ley en casos determinados sobre reclamos en cuanto a prestaciones por maternidad en los lugares de trabajo y la judicialización de la misma como consecuencia de su incumplimiento.

En la primera interrogante el señor Juez nos proporciona una definición de lo que debemos entender por Licencia por Maternidad; definiéndola como un beneficio para el recién nacido que consiste en recibir las atenciones y cuidados que este requiere en los primeros meses de vida.

En la segunda interrogante Guzmán considera un avance el aumento del periodo de la Licencia por Maternidad pues considera que el recién nacido se encuentra en una etapa vulnerable de adaptación al nuevo medio en el cual este va a desenvolverse.

En la tercera interrogante Guzmán establece la doble finalidad de la Licencia por Maternidad al beneficiar por una parte al recién nacido, así como también a la madre del mismo, que se encuentra en un periodo de descanso y recuperación después del parto.

En una cuarta interrogante Guzmán, concluye que el impacto en la economía de las empresas es insignificante puesto que, de 20, 30 o 40 empleadas que tenga una empresa no todas van a salir embarazadas al mismo tiempo, sino que quizás una o dos al año. Por lo que logramos solucionar de esta manera parte del problema fundamental de investigación (VER PAG. 12), y así también logramos cumplir la primera parte del objetivo general de la investigación (VER PAG. 14) y el objetivo específico quinto (VER PAG. 15).

Finalmente, en una quinta interrogante el honorable Juez establece que solamente han sido conocidos dos casos que involucran trabajadoras en estado de embarazo, sin embargo, el problema de fondo no es el cumplimiento

del periodo de Licencia por Maternidad y/o incluso el pago del subsidio en concepto de maternidad, sino más bien los salarios no devengados por despido injustificado.

9.1.2.3. JANICE ANETTE CHAVARRIA BONILLA DE VASQUEZ

La investigación hizo necesaria la opinión y el aporte de una trabajadora del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, permitiendo la entrevista de Janice Chavarría, quien es jefe del Área de Subsidios del ISSS de San Miguel.

En una primera interrogante Chavarría nos brinda una definición de subsidio por maternidad, que entenderemos como una prestación en dinero que el ISSS da a las aseguradas cuando están gozando de incapacidad por parto; por lo que se aprecia la naturaleza del subsidio por maternidad que es una prestación, es decir un derecho conquistado, que se le concede solamente a las mujeres trabajadoras cotizantes del ISSS.

De igual manera Chavarría establece la finalidad del subsidio por maternidad que es solventar, en cierta manera, que la asegurada este recibiendo una prestación de dinero en la ausencia de su trabajo, entendiendo que se trata de una sustitución del salario que ya no estará devengando por no estar trabajando durante el tiempo de descanso de la Licencia por Maternidad.

En una tercera interrogante Chavarría establece que desde el año 2007 el subsidio es equivalente al 100% del salario establecido en la planilla.

Asimismo, en una cuarta interrogante nos ilustra los requisitos que debe cumplir la trabajadora para poder gozar del subsidio por maternidad y como primer requisito se establece el de tener 112 días cotizados antes de la fecha del parto, hasta el 22 de noviembre del año 2016 eran 84 días, sin embargo,

eso cambio con la reforma del reglamento de aplicación de la ley del seguro social.

De igual manera en una quinta interrogante nos dice que el área encargada de efectuar el pago del subsidio es el área de subsidios del ISSS, y especifica que el ISSS cancelo 1195 subsidios en concepto de maternidad en el año 2016 en la Ciudad de San Miguel (VER ANEXO N° 3).

Así también en una sexta interrogante, Chavarría, nos comenta que el impacto ha sido tanto para la asegurada como para el instituto en lo que concierne al incremento de lo que van a percibir y lo que se erogará en costos respectivamente, pero para la asegurada será un mes más para cuidar a su bebé y el seguro está remunerando; de esta manera responde al problema específico número tres de la investigación (VER PAG. 12), se relaciona también con el objetivo tercero de la investigación (VER PAG. 14) y finalmente comprobamos la hipótesis 3 de la investigación (VER PAG. 22).

Asimismo, en una séptima interrogante, Chavarría, establece que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad no afecta financieramente al ISSS porque se realizó previamente un estudio socioeconómico de dicho aumento y por tanto se concluyó que era posible realizar la reforma sin afectar de manera significativa el presupuesto de dicha institución.

En la octava interrogante la jefa de la unidad de subsidios considera que el beneficio hacia el recién nacido es el pasar mayor tiempo con su madre, trayendo esto beneficios psicológicos y de salud física y mental en el recién nacido. Esto se relaciona con el problema fundamental y el problema específico primero de la investigación (VER PAG. 12), de igual manera se relaciona con el objetivo general y el primer objetivo específico de la investigación (VER PAG. 14), finalmente se comprueban las hipótesis específicas 1 y 4, así como también la hipótesis general (VER PAG. 22).

Finalmente, la décima interrogante, según Chavarría, no genera, el aumento del periodo de Licencia por Maternidad, un impacto negativo en la economía de las empresas por no ser el patrono quien paga el importe de dicha prestación, sino que es el ISSS, por lo que se comprueba el objetivo general de la investigación (VER PAG. 14).

9.1.2.4. DR. MELVIN ENRIQUE HERNANDEZ

En la presente investigación tomamos a bien realizar esta entrevista a un doctor especialista en pediatría, puesto que cuenta con los conocimientos necesarios para la atención y desarrollo integral de los recién nacidos.

En la primera interrogante el doctor nos proporciona una definición de lactancia materna; es proveer al bebé en sus primeros meses de vida leche materna exclusiva, con el fin que el recién nacido pueda lograr un adecuado crecimiento y alcance su desarrollo de forma integral.

La lactancia materna tiene muchos beneficios para la salud de la madre y el niño. La leche materna contiene todos los nutrientes que el niño necesita durante los 6 primeros meses de vida. La lactancia materna protege contra la diarrea y las enfermedades comunes de la infancia, como la neumonía, y también puede tener beneficios a largo plazo para la salud de la madre y el niño, como la reducción del riesgo de sobrepeso y obesidad en la infancia y la adolescencia.

La lactancia exclusivamente materna consiste en dar al lactante únicamente leche materna: no se le dan otros líquidos ni sólidos ni siquiera agua exceptuando la administración de soluciones de rehidratación oral o de vitaminas, minerales o medicamentos en forma de gotas o jarabes.

Con respecto a la segunda interrogante referida a los beneficios de la lactancia materna para el recién nacido, el doctor nos manifiesta; que la leche materna mejora el sistema de defensas del bebé ante enfermedades como alergias, enfermedades respiratorias (neumonías), mejora el sistema digestivo del bebé reduciendo las diarreas, le ayuda a mantener un peso óptimo previniendo la obesidad.

Con este aporte se comprueba la hipótesis específica número 1 (VER PAG 22) en la cual se establece que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad fortalece el vínculo familiar entre el recién nacido y sus padres, y promueve la prolongación de la lactancia materna de forma eficaz.

En cuanto a la tercera interrogante referida al tiempo adecuado que la madre debería lactar al bebé; el doctor manifiesta que a su criterio la madre debería lactar a su bebé en un periodo de un año por lo menos. Lo cual genera la interrogante de ¿Cuál será la estrategia a seguir con respecto a esta figura?, consideramos que la respuesta es clave para el mejoramiento de la Licencia por Maternidad como derecho y para el mejoramiento del desarrollo integral del recién nacido, por lo que existe un gran reto en cuanto a definir el tiempo adecuado para lactar al recién nacido, hay mucho camino que recorrer.

En la cuarta interrogante esta se refiere a los beneficios de la lactancia materna para la madre el doctor manifiesta; que principalmente la madre tendrá un bebé mucho más sano, se reduce el riesgo para la madre de padecer cáncer de mamas, ahorro en cuanto al costo económico que genera la compra de fórmulas, y el beneficio del vínculo amoroso entre la madre y el recién nacido.

Con respecto a la quinta interrogante sobre en qué casos la madre se encuentra imposibilitada para lactar al bebé el doctor manifiesta; que la madre se encuentra imposibilitada para lactar en caso de responder positiva a VIH SIDA, también cuando padece de cáncer en alguna parte de su cuerpo y cuando esta sufre de tuberculosis. Este es un caso de excepción al derecho

de la lactancia materna, sin embargo, el recién nacido necesita de ciertos cuidados que se deben brindar por parte de los padres, por lo que no se puede suspender el descanso post natal en casos como este, puesto que la suspensión de la lactancia materna se da para evitar un perjuicio en contra de la salud del recién nacido.

En cuanto a la sexta interrogante se refiere a las causas de suspensión de la lactancia materna; esto se puede dar en los casos anteriormente mencionados como SIDA, CANCER, TUBERCULOSIS, además la lactancia materna debe ser suspendida en caso que la madre este siendo sometida a tratamiento de quimioterapias, también cuando la madre padezca de herpes simple en el pezón de la mama pues el bebé podría contagiarse.

Con respecto de la séptima interrogante sobre los beneficios que recibe el recién nacido al relacionarse con sus padres; manifiesta el especialista que se crea un lazo afectivo entre los padres y el recién nacido al relacionarse con ellos en sus primeros meses de vida.

En cuanto a la octava interrogante se refiere a la posibilidad de reducción de la mortalidad en recién nacidos a través de la lactancia materna prolongada; el especialista manifiesta que las posibilidades son muy altas ya que como se ha afirmado con anterioridad la leche materna mejora en gran parte el estado inmunológico del bebé.

Con respecto a la novena interrogante se refiere al tiempo prudencial en que la trabajadora embarazada debería cesar sus labores antes del parto; el especialista manifiesta que esto dependerá en cada caso concreto y del tipo de embarazo que se presente por ejemplo si la embarazada empieza a mostrar signos de pre eclampsia, si esta diagnosticada como un embarazo de alto riesgo, o sufre algún otro padecimiento; pero en el caso de una mujer que durante todo el periodo de embarazo se ha mostrado saludable, consideré que

puede suspender sus labores una o dos semanas antes de la fecha probable de parto.

En cuanto a la décima interrogante se refiere al período vigente de Licencia por Maternidad el especialista manifiesta; que está de acuerdo porque si bien es cierto que en 4 meses él bebé no ha logrado alcanzar su desarrollo integral, pero serán 4 meses que la madre podrá dedicarse exclusivamente al cuidado del recién nacido y a lactarlo.

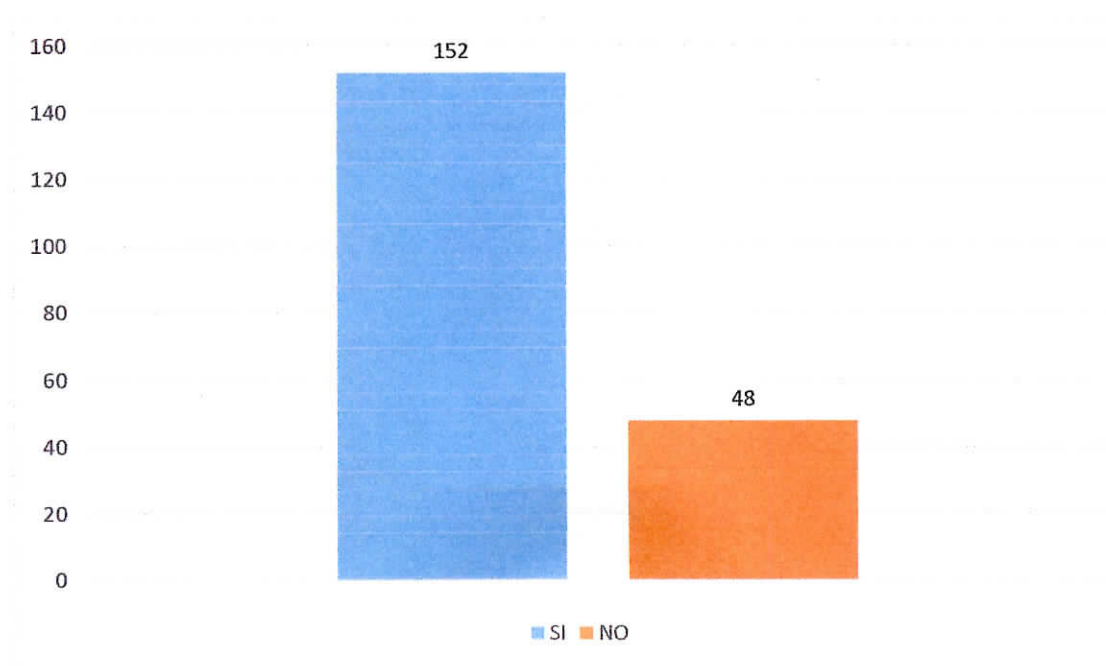
9.1.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

9.1.3.1. ENCUESTAS.

1. ¿Es usted actualmente empleado/a? (Si la respuesta es "Si" pasar a la pregunta 2, si es "No" pasar a pregunta 3).

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	152	76%
NO	48	24%
TOTAL	200	100%

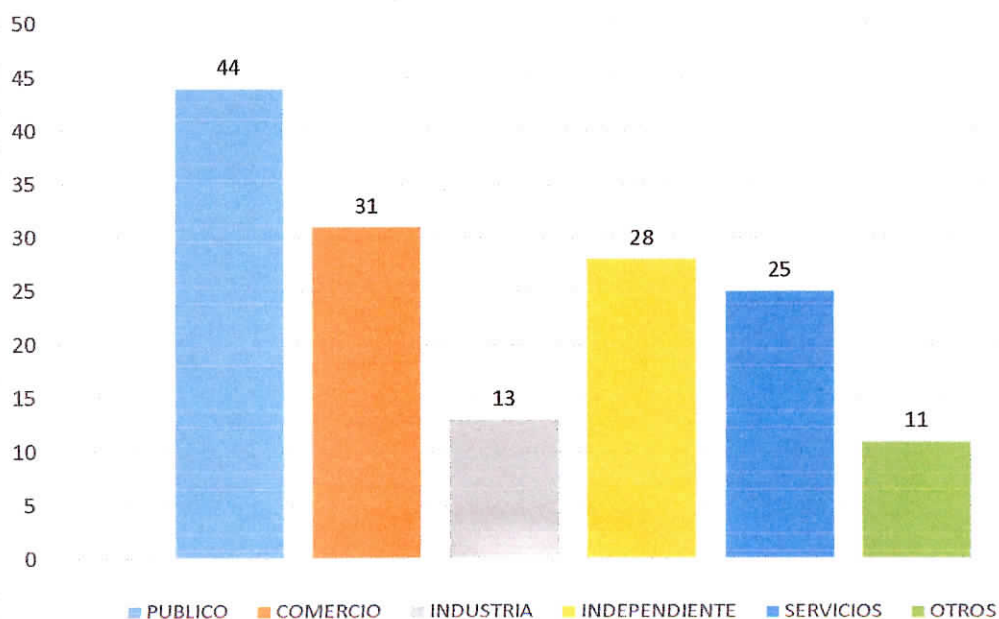


Podemos observar que más del 75% de las personas encuestadas son empleados de algún sector específico, como observaremos en la pregunta 3 más específicamente, por lo que se convierte en indispensable la opinión de estas personas puesto que son ellos que reciben las prestaciones sociales del goce de licencias tanto de incapacidades en general, así como las sobrevivientes de un embarazo que son denominadas Licencia por Maternidad; y es de esa manera como la fuente de información (encuestados y encuestadas) se convierte en idónea para la recolección de datos sobre la investigación, ya que es representativa de la población que es afectada o beneficiada por el goce de la licencia por maternidad y el periodo de duración que esta tiene.

2. ¿En qué sector se desempeña como empleado/a?

- a) Publico
- b) Comercio
- c) Industria
- d) Independiente
- e) Servicios
- f) Otros

PREGUNTA 1	N°	(%)
PUBLICO	44	22%
COMERCIO	31	15.5%
INDUSTRIA	13	6.5%
INDEPENDIENTE	28	14%
SERVICIOS	25	12.5%
OTROS	11	5.5%
TOTAL	152	76%



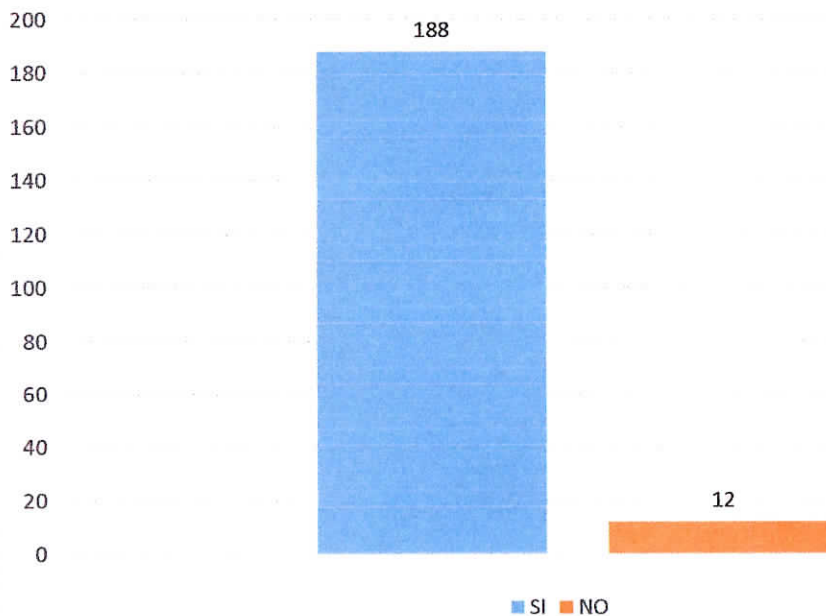
De las 152 personas encuestadas que dijeron ser empleados, 44 pertenecen al sector público, es decir, personas que laboran en las diferentes instituciones del gobierno, principalmente se tomaron en cuenta a los empleados del Órgano Judicial y sector salud. Así también 31 personas encuestadas laboran en el sector comercio de la Ciudad de San Miguel como casas comerciales, ferreterías, almacenes, entre otros. Por otra parte 13 encuestados pertenecen

al sector industria, en su totalidad trabajadores del Ingenio Chaparrastique. 28 personas dijeron ser trabajadores independientes, como vendedores por cuenta propia o comerciantes; cabe aclarar que a pesar que estas personas se consideran empleados, a nuestro criterio no podrían considerarse empleados por no estar en la condición de subordinación hacia un jefe ni prestar servicios en una institución. 25 encuestados manifiestan ser empleados del sector servicios, como restaurantes, bancos, empresas telefónicas, entre otros. Finalmente 11 personas encuestadas realizan otros tipos de trabajos remunerados de diferente naturaleza.

3. ¿Tiene conocimiento que existe una Licencia por Maternidad para las empleadas del sector privado y público?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	188	94%
NO	12	6%
TOTAL	200	100%

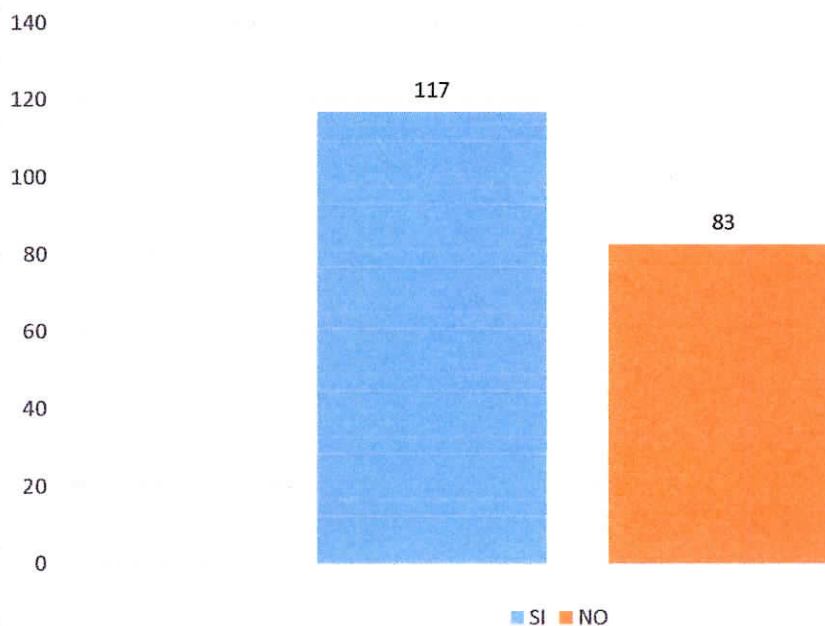


Es importante observar que la mayor parte de las personas encuestadas conocen acerca de la existencia de la figura jurídica: Licencia por Maternidad, mientras que solo un 6% de la población encuestada desconoce sobre la misma. Precedente que sirve como base para el desarrollo y veracidad del instrumento. Debemos denotar la importancia de que las personas conozcan sus derechos para poder exigirlos y hacer que los mismos se respeten, así como también saber cuándo se encuentran frente a una violación directa o indirecta de ellos.

4. ¿Ha gozado usted o algún pariente de la Licencia por Maternidad?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	117	58.5%
NO	83	41.5%
TOTAL	200	100%

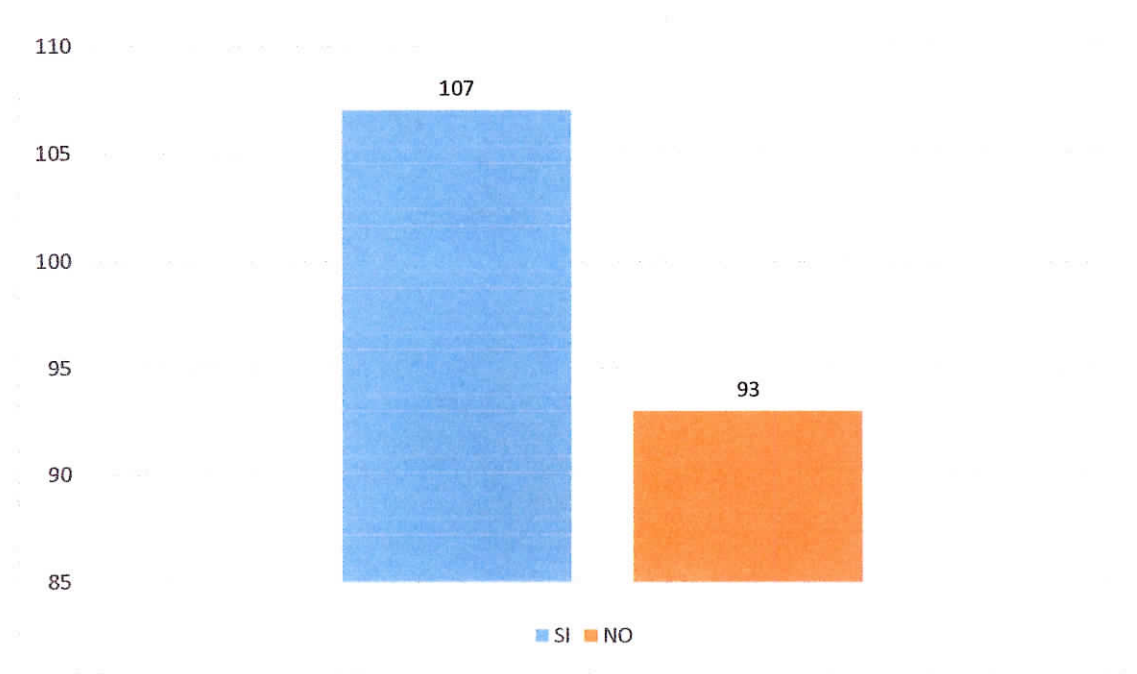


En esta grafica observamos que 117 de las personas encuestadas han gozado ellas o algún pariente de esta prestación social, y 83 personas no han gozado ni tienen un pariente que haya gozado de dicha licencia hasta la fecha.

5. ¿Tiene conocimiento del aumento del periodo de Licencia por Maternidad de tres a cuatro meses?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	181	90.5%
NO	19	9.5%
TOTAL	200	100%

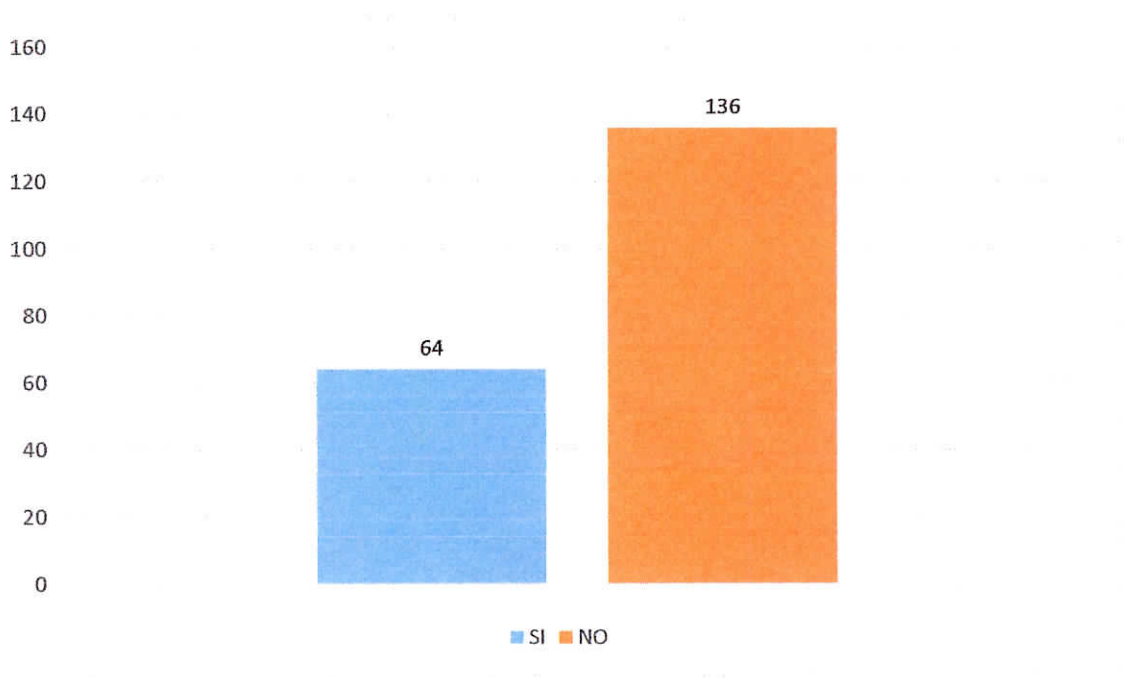


De 200 personas encuestadas 107 establecieron conocer los múltiples beneficios que brinda la lactancia materna en los primeros meses del recién nacido y 93 personas manifestaron desconocer dichos beneficios. Cabe aclarar que, por la naturaleza de la pregunta, las personas encuestadas, no enumeran los beneficios de manera específica.

9. ¿Considera usted que el goce de la Licencia por Maternidad afecta el adecuado funcionamiento de las empresas privadas y/o instituciones públicas?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	64	32%
NO	136	68%
TOTAL	200	100%

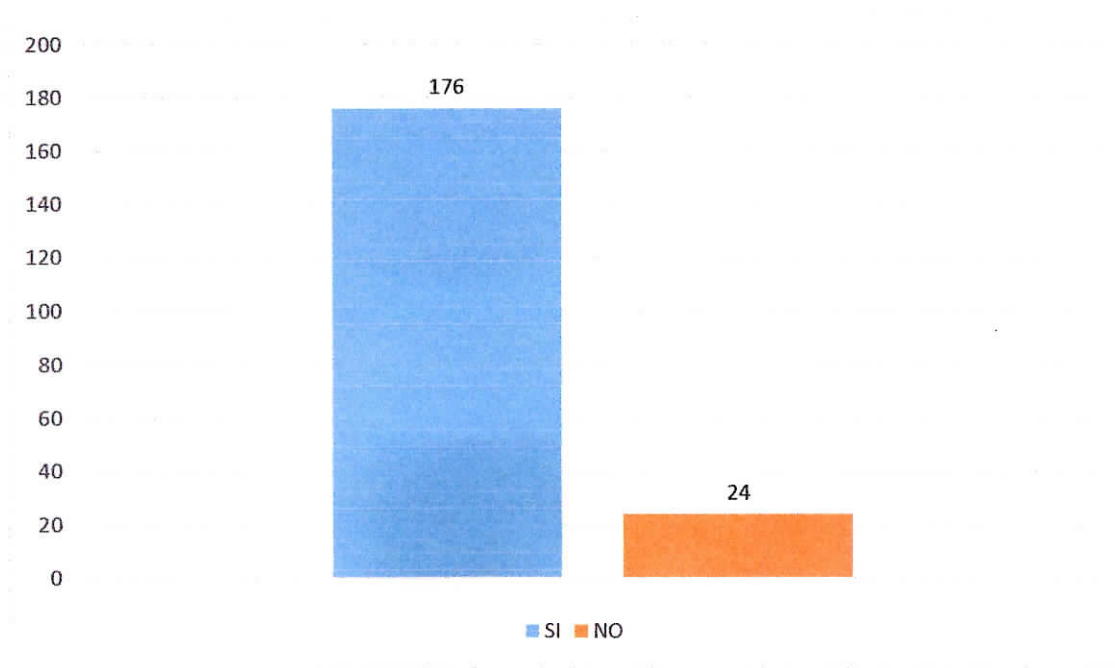


De las personas encuestadas 136 consideran que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad no afecta el adecuado funcionamiento de las empresas privadas y/o instituciones públicas, y 64 personas consideran que sí. Al ausentarse la trabajadora embarazada para gozar del periodo de Licencia por Maternidad, el patrono opta por contratar empleados temporales que ejerzan las funciones de la trabajadora ausente durante el descanso pre y post natal; asimismo en las instituciones públicas se da lo que se conoce como interinato que consiste en el nombramiento temporal de una persona en sustitución de una plaza pública determinada mientras la trabajadora sustituida goza de la licencia. De esta manera se comprueba la hipótesis 2 (VER PAG 22).

10. ¿Tiene usted conocimiento que uno de los beneficios de la Licencia por Maternidad es el pago de un subsidio por maternidad?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	176	88%
NO	24	22%
TOTAL	200	100%

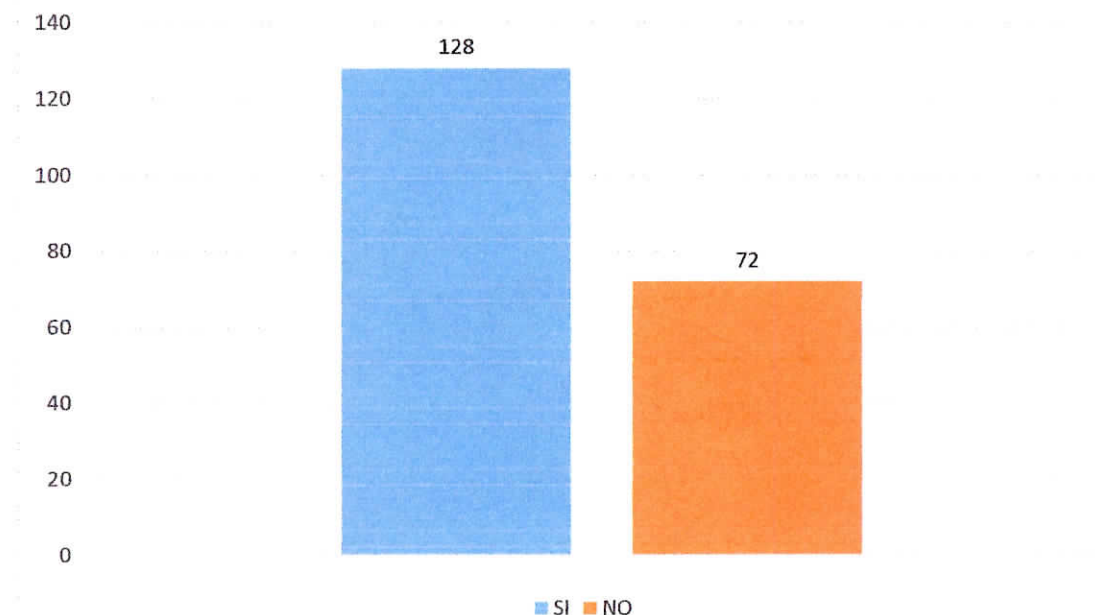


De las personas encuestadas 176 manifestaron tener conocimiento de la existencia de la figura del subsidio por maternidad y 24 de ellas manifestaron que desconocen de la misma.

11. ¿Tiene usted conocimiento que las empleadas del sector privado deben haber laborado durante 6 meses en la misma empresa para tener derecho al pago del subsidio por maternidad?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	128	64%
NO	72	36%
TOTAL	200	100%

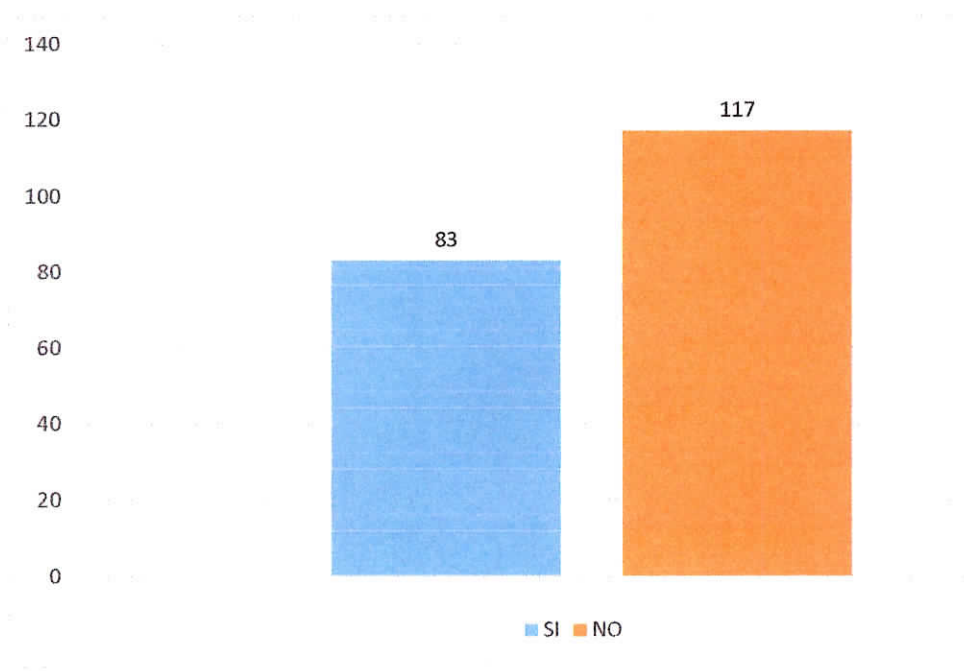


En esta grafica observamos que 128 de las 200 personas encuestadas manifiestan tener conocimiento sobre este requisito para gozar del subsidio en concepto de maternidad en el caso de las trabajadoras del sector privado, mientras que 72 de las personas encuestadas establecieron su desconocimiento de este requisito.

12. ¿Tiene usted conocimiento que las empleadas del sector público no tienen como requisito un tiempo mínimo de laborar en la misma institución para tener derecho al pago del subsidio por maternidad?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	83	41.5%
NO	117	58.5%
TOTAL	200	100%



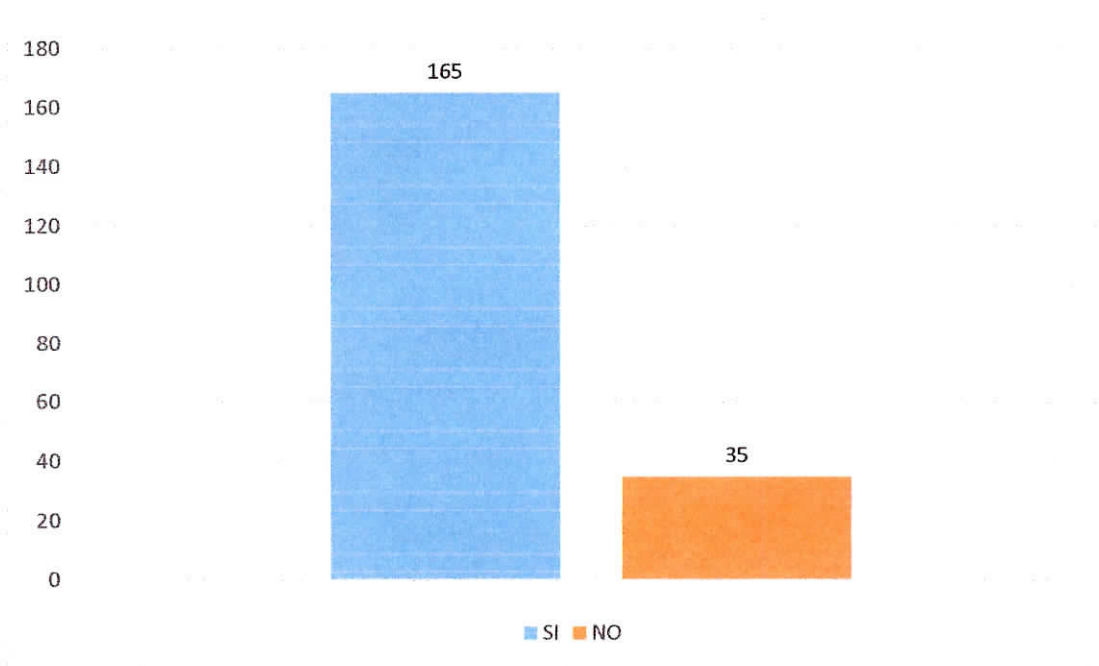
Se observa en la presente grafica que 83 personas encuestadas manifestaron tener conocimiento que en el caso de las trabajadoras del sector público no existe el requisito que se impone a la trabajadora del sector privado de acreditar 6 meses con el mismo patrono para tener derecho al pago del subsidio en concepto de maternidad, mientras que 117 personas manifiestan desconocer este precepto.

13. ¿Considera usted que existe discriminación al establecer como requisito un tiempo mínimo de trabajo para que las empleadas del sector privado

tengan derecho al pago del subsidio por maternidad y que este requisito no se exija para las trabajadoras del sector público?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	165	82.5%
NO	35	17.5%
TOTAL	200	100%

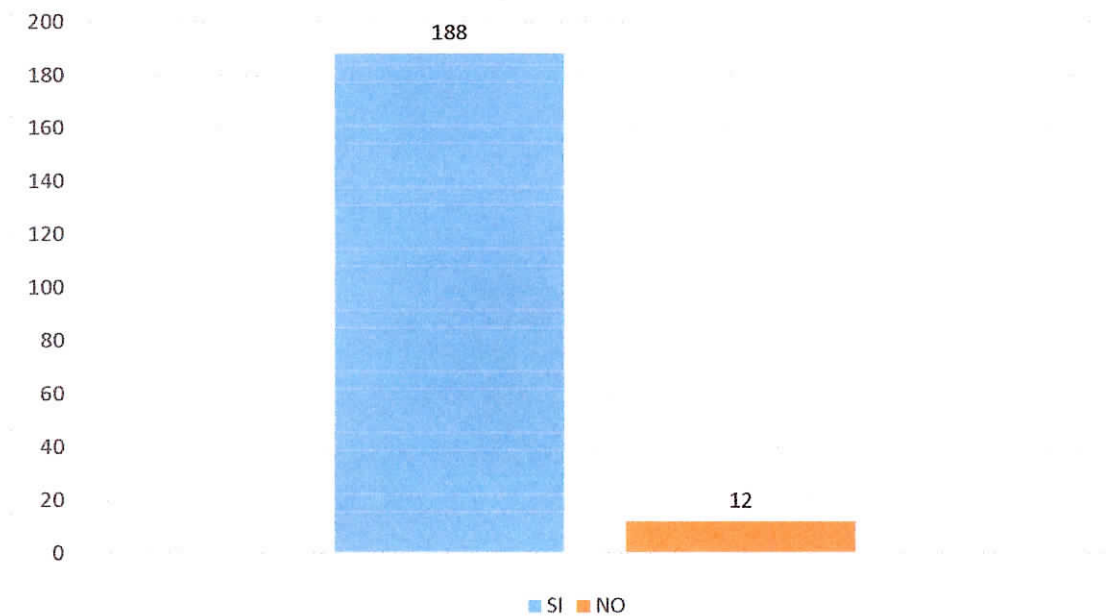


De las personas encuestadas 165 establecieron que, si consideran, esta diferenciación de requisitos entre el sector privado y el sector público, como una manifestación de discriminación en contra de las trabajadoras del sector privado, sin embargo 35 personas encuestadas consideran que no existe discriminación alguna en esta situación.

14. ¿Sabía usted que el pago del subsidio por maternidad le corresponde al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) en caso que las trabajadoras estén afiliadas?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	188	94%
NO	12	6%
TOTAL	200	100%

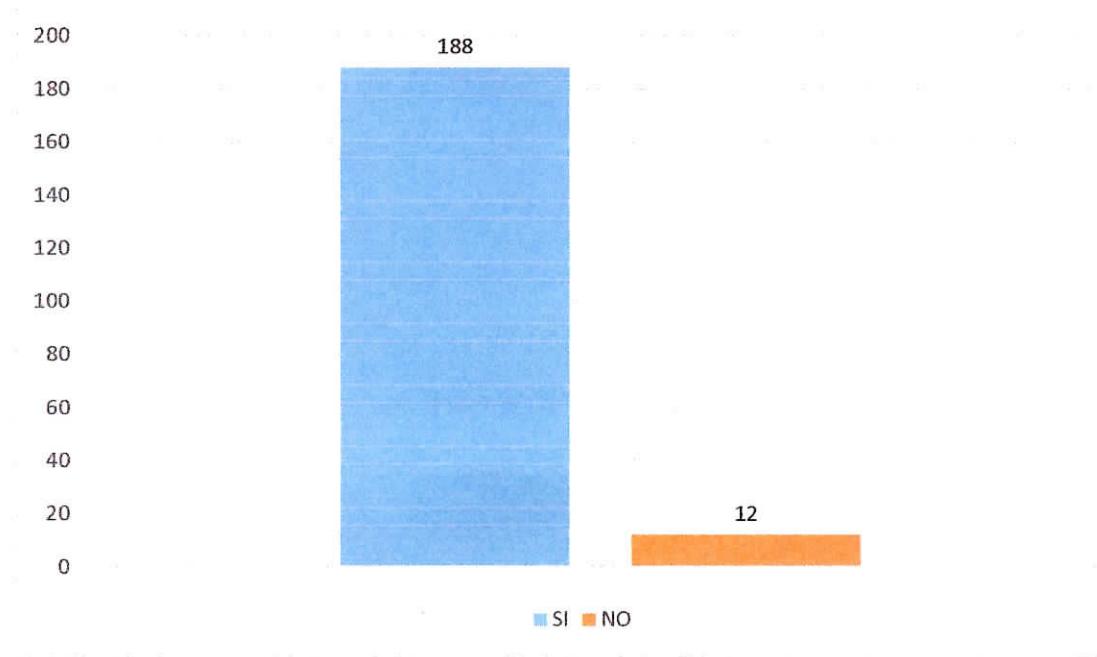


En el presente grafico observamos que 188 de las personas encuestadas tienen conocimiento que es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social quien se encarga del pago del subsidio por maternidad, y solo 12 personas manifestaron su desconocimiento al respecto.

15. ¿Sabía usted que en caso que las trabajadoras embarazadas no estén afiliadas al ISSS, le corresponderá al patrono el pago del subsidio por maternidad?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	188	94%
NO	12	6%
TOTAL	200	100%

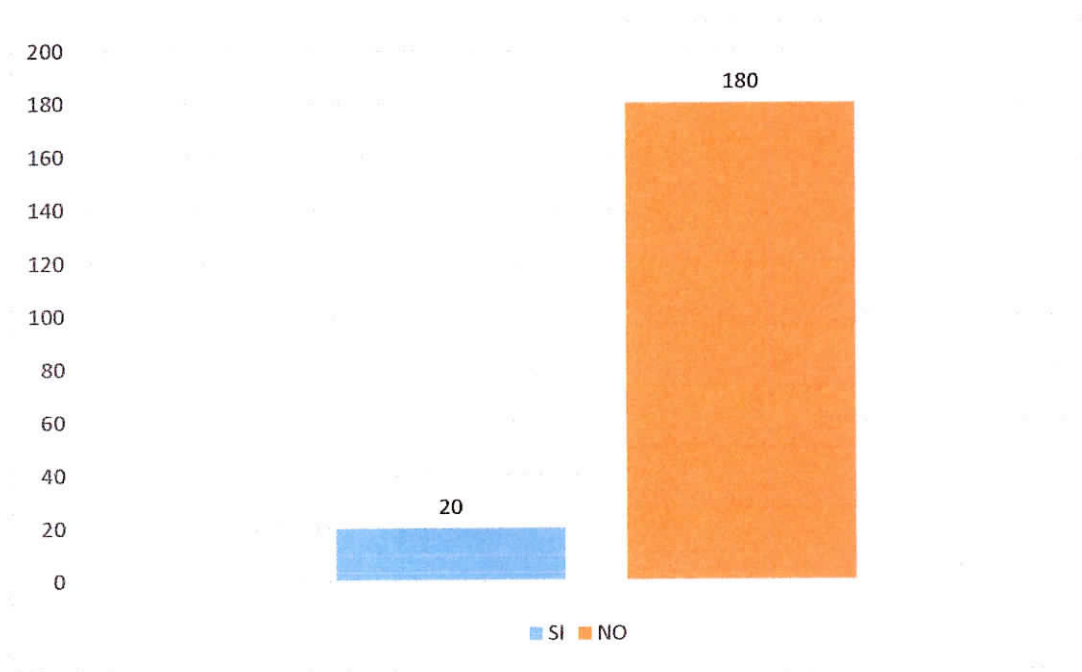


De 200 personas encuestadas, 188 establecieron que conocen que el patrono es el encargado de pagar el subsidio en concepto de maternidad y solo 12 personas manifestaron su desconocimiento al respecto.

16. ¿Considera usted que el pago del subsidio por maternidad afecta negativamente la economía del país?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	20	10%
NO	180	90%
TOTAL	200	100%

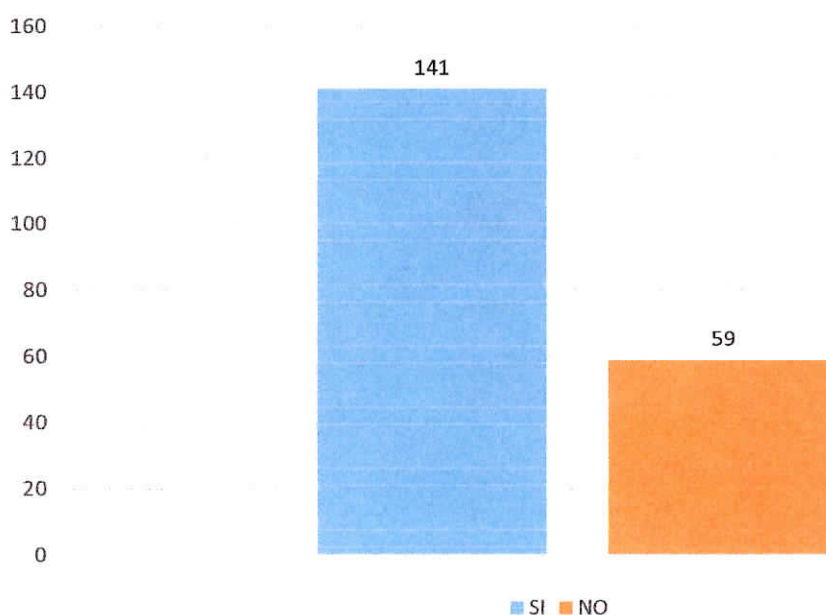


De las personas encuestadas, 180 manifestaron que no consideran que el pago del subsidio por maternidad afecta a la economía del país, mientras que 20 establecieron que sí. Esto contribuye al logro del objetivo general (VER PAG 14) en cuanto a determinar que el aumento del periodo de la Licencia por Maternidad de 3 a 4 meses no afecta de forma negativa en la economía empresarial.

17. ¿Tiene conocimiento que existe una Licencia por Paternidad de 3 días para los empleados del sector público y privado?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	141	70.5%
NO	59	29.5%
TOTAL	200	100%

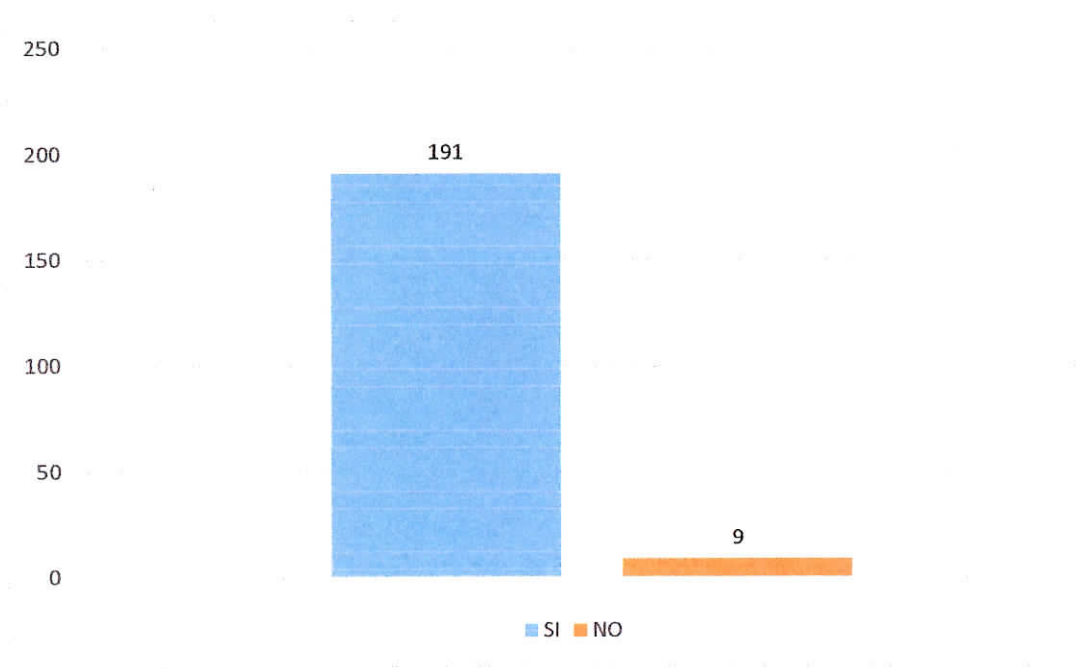


En esta grafica observamos que 141 personas encuestadas tienen conocimiento de la existencia de esta figura jurídica novedosa denominada Licencia por Paternidad consistente en 3 días de permiso remunerado para el trabajador del sector público y privado, mientras que 59 personas establecieron desconocer dicha figura.

18. ¿Considera usted que las Licencias por Maternidad y Paternidad fortalecen el vínculo familiar?

Si: _____ No: _____

PREGUNTA 1	N°	(%)
SI	191	95.5%
NO	9	4.5%
TOTAL	200	100%



En el presente gráfico se observa que 191 personas encuestadas consideran que las Licencias por Maternidad y Paternidad fortalecen el vínculo familiar, mientras que 9 personas encuestadas manifestaron que no consideran que exista un fortalecimiento en el vínculo familiar causa de la existencia de dichas figuras. Esto nos permite establecer que logramos comprobar la hipótesis específica 1 (VER PAG 22).

19. ¿Cuánto tiempo considera que debería durar el periodo de Licencia por Paternidad?

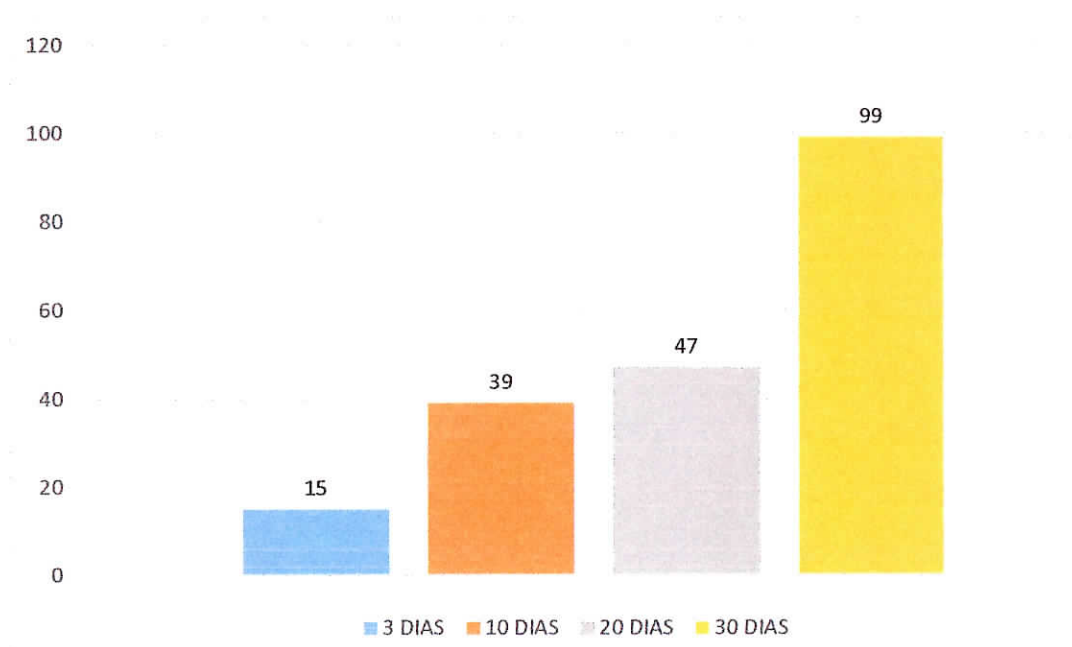
a) 3 días

b) 10 días

c) 20 días

d) 30 días

PREGUNTA 1	N°	(%)
3 DIAS	15	7.5%
10 DIAS	39	19.5%
20 DIAS	47	23.5%
30 DIAS	99	49.5%
TOTAL	200	100%

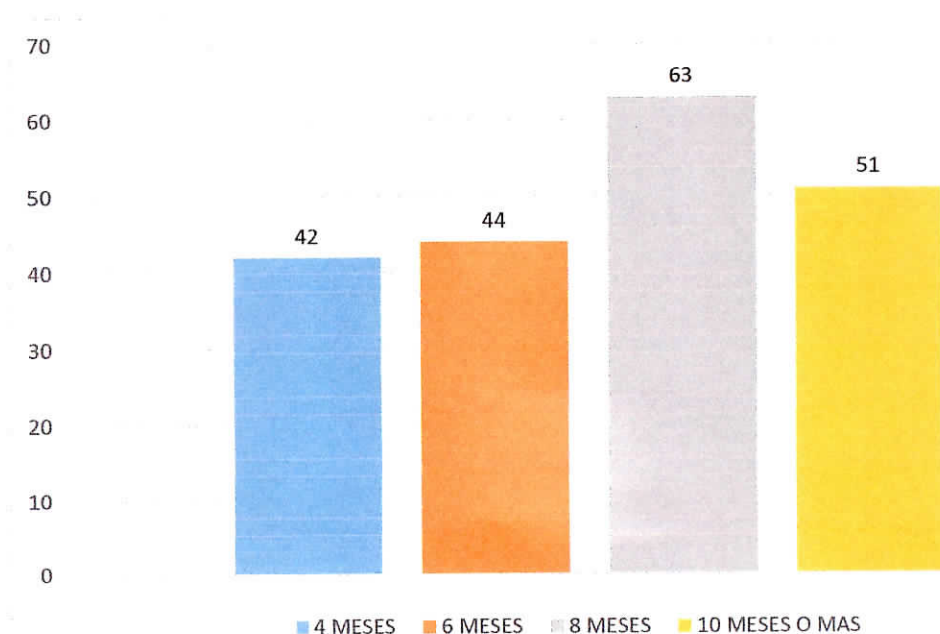


Observamos que de las personas encuestadas 15 consideran suficientes 3 días de Licencia por Paternidad, 39 personas consideran que dicha Licencia debería tener una duración de 10 días, 47 personas consideran que debería tener una duración de 20 días y 99 personas consideran que la Licencia por Paternidad debería tener una duración de 30 días.

20. ¿Cuánto tiempo considera que debería durar el periodo de Licencia por Maternidad?

- a) 4 meses b) 6 meses c) 8 Meses d) 10 Meses o mas

PREGUNTA 1	N°	(%)
4 MESES	42	21%
6 MESES	44	22%
8 MESES	63	31.5%
10 MESES O MAS	51	25.5%
TOTAL	200	100%



En esta grafica se observa que de las 200 personas encuestadas: 42 manifestaron estar de acuerdo con los 4 meses que se establecen como periodo de Licencia por Maternidad actualmente, 44 personas consideran que

debería tener una duración de 6 meses, 63 personas consideran 8 meses suficientes para gozar de esta Licencia y finalmente 51 personas consideran que debería durar 10 meses o más.

CAPITULO X

10.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1.1. CONCLUSIONES

- Que el aumento del periodo de Licencia por Maternidad no genera un impacto negativo en la economía empresarial, sino más bien, se crean nuevas fuentes de empleo temporales que le dan una nueva dinámica al sector laboral y que generan un desarrollo humano en los sectores empresariales y laborales de la Ciudad de San Miguel.
- Que al aumentarse el periodo de Licencia por Maternidad se fortalece el vínculo afectivo en los miembros del núcleo familiar, tanto como la lactancia materna exclusiva, se desarrolla una generación más sana tanto física como psicológicamente, mejorando de este modo la calidad de la fuerza de trabajo futura sentando las bases de una sociedad con menos índices de violencia y genera crecimiento económico por niños sin enfermedades a corta edad, lo que implica menos incapacidades de las madres trabajadoras para cuidar a sus hijos.
- Que al aumentarse el periodo de Licencia por Maternidad se aumenta el subsidio en concepto de maternidad, estableciendo una carga económica al Estado, pero que se traduce en una inversión a largo plazo por el ahorro que implica en el futuro que estos niños y niñas no requieran de atención médica especializada a temprana edad, y reduciendo el índice de mortalidad infantil, asimismo evitando los partos

prematuros y demás enfermedades provocadas por la falta de lactancia materna oportuna.

- En la Ciudad de San Miguel en materia laboral existe un déficit de información; ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a más de 1 año de haberse realizado la reforma que aumentó el periodo de Licencia por Maternidad, este no cuenta aún con datos estadísticos respecto al reporte de casos de reclamos por discriminación a mujeres trabajadoras embarazadas que impliquen despidos, indemnizaciones o incumplimiento de deberes por parte de los patronos.
- En el Juzgado de lo Laboral de la Ciudad de San Miguel encontramos los datos de entradas de demandas por prestaciones por maternidad que se ventilaron durante el 2016, hay que recalcar que las demandas por prestaciones de maternidad no representan un alto índice, sino más bien fueron mínimas en comparaciones con las demandas presentadas de enero a mayo del presente año (VER ANEXO N° 1).

10.1.2. RECOMENDACIONES

- Que se cree una Comisión Nacional que tenga como finalidad el estudio y mejoramiento de la Licencia por Maternidad como figura jurídica aplicada a la realidad laboral, y que tenga como función realizar un estudio integral, sistemático y permanente sobre las condiciones económicas del país, a fin de aumentarse paulatinamente el periodo de Licencia por Maternidad, hasta alcanzar el periodo de lactancia materna exclusiva establecido por la Organización Mundial de la Salud.
- Que la Asamblea Legislativa reforme el art. 311 del Código de Trabajo, el cual establece como requisito para gozar del pago del subsidio por maternidad, que la trabajadora embarazada haya laborado 6 meses

anteriores al parto para el mismo patrono, porque consideramos que existe discriminación en tanto que este requisito se establece únicamente para las trabajadoras del sector privado, no así para las trabajadoras del sector público que pueden gozar plenamente de este derecho independientemente del tiempo que tengan de laborar.

- Que se aumente el periodo de Licencia por Paternidad a fin de lograr el fortalecimiento del vínculo afectivo entre el padre y el recién nacido, y por tanto alcanzar un pleno desarrollo integral en el recién nacido, así como también que el padre colabore con la madre brindando los cuidados especiales que requiere el recién nacido y la madre.
- Que se cree una Ley que tenga como objeto dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 42 de la Constitución en cuanto a la creación de salas cuna en los diferentes lugares de trabajo, con el objetivo de garantizar el cuidado de los hijos de los trabajadores, y principalmente para salvaguardar el derecho de los niños y niñas a la lactancia materna; ya que el tiempo establecido para lactar a su hijo o hija es de solamente una hora por día, tomando en cuenta el tiempo de desplazamiento hacia su hogar esto sería un lapso demasiado corto por lo cual no se lograría su cometido.
- Que se cree una disposición legal en nuestro Código de Trabajo donde se establezca la figura jurídica de la Licencia por Maternidad en caso de adopción, ya que en este caso existe una anomia jurídica, es decir, ausencia o falta de ley pues actualmente existe dicha licencia o permiso solamente para el padre tal como lo establece el art. 29 en su numeral 6 literal d del Código de Trabajo y el art. 9 inciso 2do de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, dejando fuera del ámbito de aplicación de este derecho a la madre, además debe establecerse un periodo de licencia considerable para que la

madre pueda compartir con su hijo o hija la cual consideramos que deberá gozar a partir del día en que quede firme la sentencia de adopción.

- Que nuestro Código de Trabajo debe regular y proteger los derechos de los trabajadores del sector informal o trabajadores independientes, consideramos que es necesario que se garantice y proteja el derecho a un descanso pre y post-natal remunerado para las madres que desempeñan sus labores en el sector informal, todo ello en base al principio de igualdad establecido en el art. 3 de la Constitución de la Republica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Beauvoir, Simone. "El segundo sexo", Editorial Aguilar, Madrid, 1981.
- Castellanos, Beatriz y Alicia Gonzales, "Sexualidad y Géneros. Alternativas para su educación ante los retos del siglo XXI." Editorial Científico-Técnica, La Habana, 2003,
- Castaneda de Álvarez, "El Trabajo de la Mujer en la Legislación Comparada Centroamericana", Editorial Técnico, Costa Rica, 2001.
- Diduck, A., "Legalizando las ideologías sobre la maternidad", en Revista Pensamiento Jurídico, N° 3, Ed. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1995.
- Gisbert Grifo, M., "Evolución de la mujer en la sociedad y en el mundo laboral en el siglo XX"; Ed. Universidad Menéndez Pelayo, Santander, 2007.

- Gisbert Grifo, M; "Mujer y trabajo en el siglo XXI: Estudio y prevención de riesgos laborales", Ed. Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander, junio 2007.
- Lafont Pianeta, Pedro; "Tratado de Derecho Laboral Individual", Primera Edición, Ed. Ciencia y Derecho, Santa Fe de Bogotá, 1999.
- Piaget, Jean, "*La vida mental del niño en seis Estudios de Psicología*", Ed. Seix Barral, 1987.
- Rousseau, Jean-Jacques, "Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres", Edición de Eduardo Maura y Clara Navarro, Madrid, Biblioteca Nueva, 2014.
- Ruiz Limón Ramón, "Historia de la ciencia y método científico", Atlanta Georgia USA, 1999.
- Tejada Suarez, L., "Crónicas de la Economía Política de Colombia", Ed. Equidad, Bogotá, 1999.

DIRECCIONES ELECTRONICAS

- Biblioteca virtual Luis Ángel Arango, (2000) "DESARROLLO INTEGRAL", 2 de octubre, Colombia Extraído de: <http://www.banrepcultural.org/node/64425>.
- Ferrando Lucas María Teresa, Desarrollo Infantil, "Desarrollo físico del recién nacido", España, Extraído de: <http://www.desarrolloinfantil.net/desarrollo-fisico-recien-nacido>
- Ortiz Alonso Tomas, Desarrollo Infantil, "Desarrollo psicológico: que es la plasticidad cerebral", España, Extraído de:

<http://www.desarrolloinfantil.net/desarrollo-psicologico-infantil/que-es-la-plasticidad-cerebral>

- Fundación Medicina Fetal Barcelona, (2012) inatal, ¿Qué beneficios le aporta al bebé la lactancia materna?, España, Extraído de: <http://inatal/el-parto/lactancia/66-lactancia-materna-por-que/374-que-beneficios-le-aporta-al-bebè-la-lactancia-materna>.
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (2010) portal de Transparencia, "Trámite de Subsidio". Extraído de: http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106:requisitos-para-tramitar-un-subsidio&catid=47:servicios-al-ciudadano&Itemid=64.
- Valladares Portillo, Edwin, "Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador", 5 de marzo de 2013, Colectivo Pensamiento Jurídico-Critico, Disponible en: <http://colectivopensamientojuridico-critico.blogspot.com/2013/03/evolucion-de-la-legislacion-del-trabajo.html>.
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (2010), Portal de Transparencia, "Surgimiento del ISSS", Extraído de: http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=84.
- López Saavedra, "La Teoría del Género y sus heterogéneas perspectivas", Universidad Cienfuegos, Cuba, noviembre 2011, Extraído de: www.eumed.net/rev/cccss/14/lishtml
- OIT: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Ginebra, 2014), disponible en: www.ilo.org/maternityprotection.

- *Sobre la base de un subconjunto de 139 países sobre los que se disponía de información en 1994 y 2016. Véase OIT: Conditions of work digest: Maternity and work, Vol. 13 (Ginebra, OIT, 1994).*
- *Del subconjunto de 167 países se han deducido varios países, pues la complejidad de sus sistemas de remuneración impedía evaluar el cumplimiento de lo previsto en el Convenio núm. 183. Véase el informe La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional (Ginebra, OIT, 2010).*
- *Hampel-Milagrosa, A.: The role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana (Bonn, Instituto Alemán de Desarrollo, 2011)*
- Araya Hildara (2016), "Diez beneficios de la lactancia materna para él bebe", about en español
- Disponible en: [http:// Embarazoyparto.about.com/od/postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-El-Bebe.htm](http://Embarazoyparto.about.com/od/postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-El-Bebe.htm). (Consultado el 05/06/2016).
- Araya Hildara. (2016) "Diez beneficios de la lactancia materna para la madre", about en español
- Disponible en: <http://embarazoyparto.about.com/od/Postparto/a/10-Beneficios-De-La-Lactancia-Materna-Para-La-Madre.htm>.(Consultado el 05/06/2016).
- Pérez, Nancy. (29 de mayo de 2013). "Guarderías Infantiles, un apoyo para los trabajadores", www.tecoloco.com.sv Extraído de: <http://www.tecoloco.com.sv/blog/guarderias-infantiles-en-las-empresas.aspx>.

PRESUPUESTO

Recursos Materiales	Propiedades	Valor	Variables
- Computadora	- Laptop HP, Windows 8.1, Memoria RAM 6.0	- \$800	- Compra
- Impresora	- EPSON L210	- \$125	- Préstamo
- Papel Bond	- BLC (5 Resmas)	- \$50	- Compra
- Tinta Inyectable	- Cartuchos EPSON (4)	- \$100	- Compra
- Memoria USB	- Kingston 8Gbs (2)	- \$20	- Compra
- Anillados	- Pasta Plástica, color negro (7)	- \$35	- Compra
- Empastado	- Color Azul (5)	- \$50	- Compra
- Bolígrafos	- BIC, Color azul y negro (1 caja)	- \$5	- Compra
Recursos Humanos	Responsabilidad	Procedencia	
- Lic. Miguel Antonio Guevara Quintanilla, Coordinador General del Proceso de Tesis.	- Organizar y coordinar de forma eficiente cada fase de realización del trabajo de investigación hasta culminar con la defensa del informe final.	- Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Oriente.	
- Lic. Juan Antonio Buruca García, Asesor de Contenido.	- Orientar y hacer las revisiones y observaciones al trabajo de investigación	- Universidad de El Salvador, Facultad	

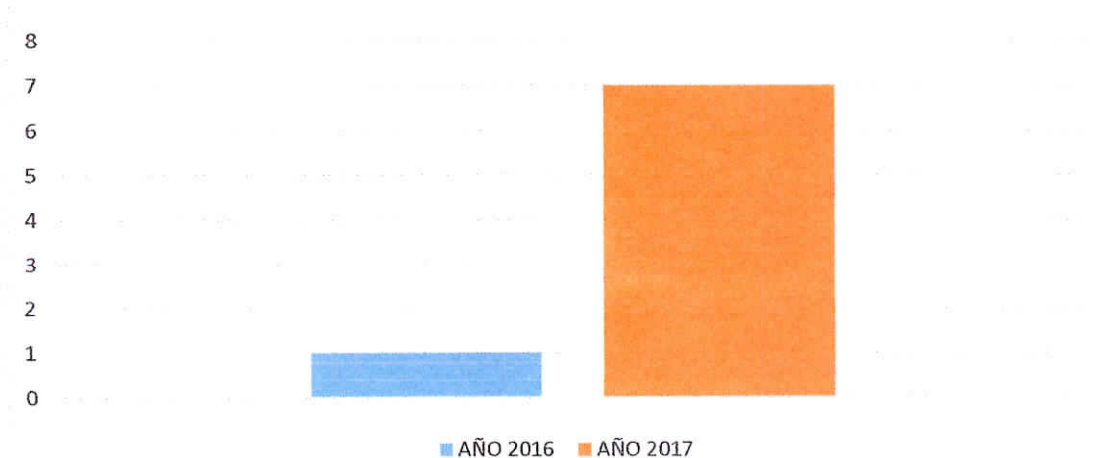
	en cuanto a su contenido y culminar con la defensa del informe final.	Multidisciplinaria de Oriente.
- Lic. Carlos Armando Saravia Segovia, Asesor de Metodología.	- Orientar en cuanto a la metodología a emplear en el trabajo, así como hacer las revisiones y observaciones en cuanto su forma y culminar hasta la entrega del informe final.	- Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Oriente.
- Br. Vanessa Arely Henríquez Flores. - Br. Héctor Antonio Ramírez Valencia.	- Investigar, analizar, realizar y presentar por escrito y con todas sus formalidades el trabajo de graduación completo y defenderlo en el periodo determinado.	- Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Oriente.
Recursos Institucionales		
<ul style="list-style-type: none"> - Bibliotecas Físicas. - Bibliotecas Virtuales. - Internet. - Instituto Salvadoreño del Seguro Social. - Ministerio de Trabajo y Previsión Social. - Asamblea Legislativa. 		
Gastos	Valor	
- Transporte	- \$300	
- Alimentación	- \$200	
- Gastos varios	- \$500	

ANEXO N° 1

PROCESOS POR PRESTACIONES DE MATERNIDAD EN EL JUZGADO DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, DE ENERO DE 2016 A JUNIO DE 2017

N°	Fecha	Referencia	Causa	Monto	Edad
1	19/06/2016	281	Prestaciones por maternidad		26 años
2	16/12/2016	489	Prestaciones por maternidad	\$2,593.01	38 años
3	30/01/2017	67	Prestaciones por maternidad		21 años
4	09/02/2017	82	Prestaciones por maternidad	\$3,205.98	25 años
5	21/02/2017	108	Prestaciones por maternidad		21 años
6	03/04/2017	166	Prestaciones por maternidad	\$3,645.14	29 años
7	06/04/2017	175	Prestaciones por maternidad		21 años
8	07/04/2017	182	Prestaciones por maternidad		23 años

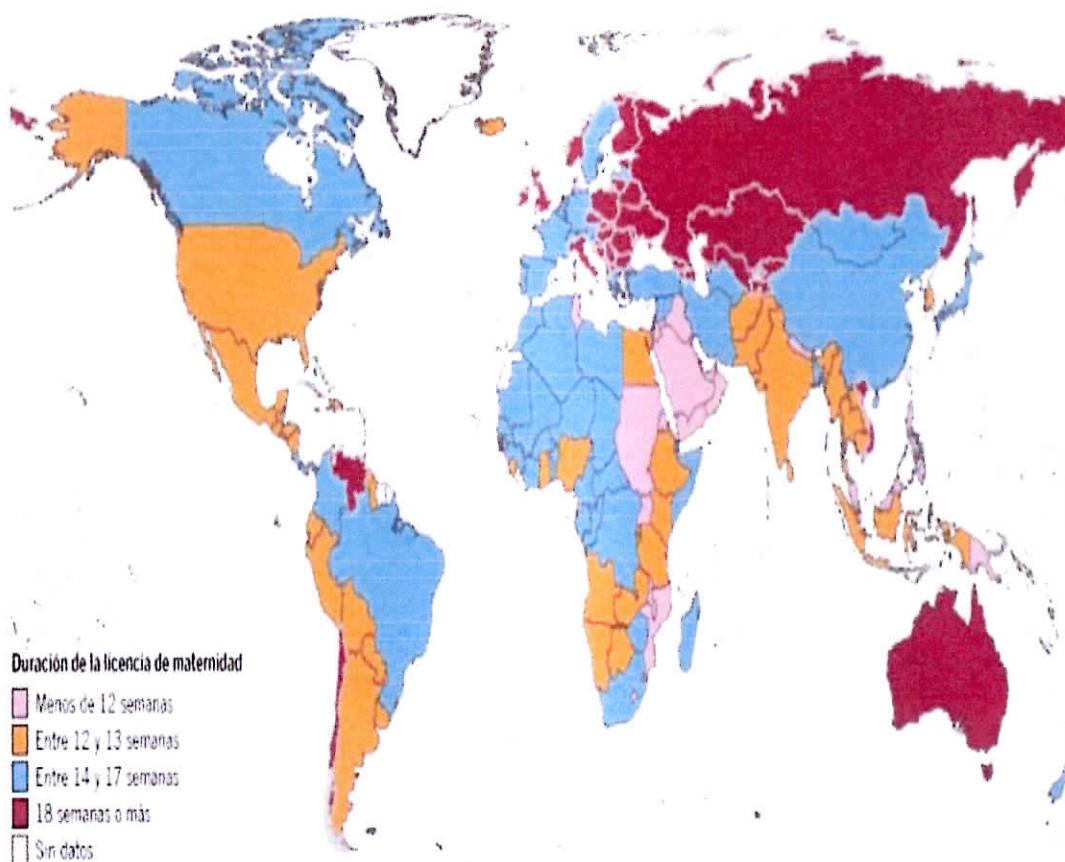
PROCESOS POR PRESTACIONES POR MATERNIDAD EN EL JUZGADO DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, DE ENERO DE 2016 A JUNIO DE 2017



Fuente. Libro de control de procesos del Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel.

ANEXO N° 2

Mapa 1. Duración legal de la licencia de maternidad, 2013 (185 países y territorios)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo. Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

ANEXO N° 3

07/06/2017
08:50:52a.m.
C001200

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

PAGINA 1

SECCION SUBSIDIOS

Reporte Tabulado de Ordenes de Pago Emitidas por Zona sin Pr.rpt

REPORTE DE INCAPACIDADES PAGADAS DE PRIMERA VEZ

FrmReportes-Mensuales.frm

FECHA INICIAL 01/01/2016
FECHA FINAL 31/12/2016

CODIGO/ NOMBRE ZONA	EXPEDIENTES
1 SAN SALVADOR	100,274
1 - ENFERMEDAD COMUN	57,797
2 - ENFERMEDAD PROFESIONAL	3
3 - ACCIDENTE COMUN	15,983
4 - ACCIDENTE DE TRABAJO	16,443
5 - MATERNIDAD	10,048
	<hr/>
2 SONSONATE	5,860
1 - ENFERMEDAD COMUN	3,028
2 - ENFERMEDAD PROFESIONAL	1
3 - ACCIDENTE COMUN	1,082
4 - ACCIDENTE DE TRABAJO	1,140
5 - MATERNIDAD	609
	<hr/>
3 SAN MIGUEL	8,710
1 - ENFERMEDAD COMUN	4,926
3 - ACCIDENTE COMUN	1,376
4 - ACCIDENTE DE TRABAJO	1,213
5 - MATERNIDAD	1,195
	<hr/>
4 SANTA ANA	13,067
1 - ENFERMEDAD COMUN	7,679
3 - ACCIDENTE COMUN	2,185
4 - ACCIDENTE DE TRABAJO	1,717
5 - MATERNIDAD	1,486
	<hr/>
5 USULUTAN	5,892
1 - ENFERMEDAD COMUN	3,651
2 - ENFERMEDAD PROFESIONAL	1
3 - ACCIDENTE COMUN	913
4 - ACCIDENTE DE TRABAJO	625
5 - MATERNIDAD	702
	<hr/>
TOTAL	133,803
	<hr/>

DECRETO No. 143

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que la Constitución en su artículo 1 establece que El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo, reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción.
- II. Que el Código de Trabajo en el Capítulo II, artículo 309 regula las prestaciones por maternidad que tiene la trabajadora embarazada.
- III. Que entre los beneficios que podemos mencionar al otorgarse la prestación de licencia por maternidad se destacan, el cuidado permanente de la madre hacia el recién nacido, el reforzamiento del vínculo afectivo entre la madre y el hijo, y los beneficios inherentes al facilitarse la lactancia materna.
- IV. Que la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, instauran en el año 1992 oficialmente "La Semana Mundial de la Lactancia Materna", generando de esta manera un movimiento social para la defensa de este fin. Asimismo, por Decreto Legislativo N° 74, de fecha 25 de julio del 2012, se declaró la tercera semana de agosto de cada año, como "La Semana Nacional de Lactancia Materna".
- V. Que los beneficios más importantes y visibles de la lactancia materna, se ven reflejados en la salud y supervivencia de los niños y niñas, como resultado de la inmunidad que ésta les confiere, reduciendo la mortalidad infantil y teniendo beneficios sanitarios que llegan hasta la edad adulta, por lo que se vuelve necesario realizar acciones encaminadas a su promoción y estimulación.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del diputado Numan Pompilio Salgado García, y con el apoyo de los diputados y diputadas Guillermo Francisco Mata Bennett, Jackeline Noemi Rivera Ávalos, Hilda Jessenia Alfaro Molina, Ana Marina Alvarenga Barahona, Ana Lucía Baires de Martínez, Roger Alberto Blandino Nerio, Susy Liseth Bonilla Flores, Yohalmo Edmundo Cabrera Chacón, Norma Cristina Cornejo Amaya, Raúl Omar Cuéllar, Carlos Alberto García, María Elizabeth Gómez Perla, Estela Yanet Hernández Rodríguez, Norma Guisela Herrera de Portillo, Audelia Guadalupe López de Kleutgens, Mártir Arnoldo Marín Villanueva, Misael Mejía Mejía, José Santos Melara Yanes, Felipe Rolando Perla Mendoza, Zoila Beatriz Quijada Solís, Nelson de Jesús Quintanilla Gómez, José Mauricio Rivera, Sonia Margarita Rodríguez Sigienza, Jaime Orlando Sandoval Leiva, Karina Ivette Sosa de Lara, Víctor Hugo Suazo Álvarez, María Marta Concepción Valladares Mendoza.

DECRETA la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1. Reformase el inciso primero del artículo 309, de la siguiente manera:

"Art. 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".

Art. 2. El presente decreto entrará en vigencia ciento veinte días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los ocho días del mes de octubre del año dos mil quince.

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA

PRESIDENTA

GUILLELMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE

PRIMER VICEPRESIDENTE

ANA VILMA ALBANEZ DE ESCOBAR

SEGUNDA VICEPRESIDENTA

JOSE SERAFIN ORANTES RODRIGUEZ

TERCER VICEPRESIDENTE

NORMAN NOEL QUIJANO GONZALEZ

CUARTO VICEPRESIDENTE

SANTIAGO FLORES ALFARO

QUINTO VICEPRESIDENTE

GUILLELMO FRANCISCO MATA BENNETT

PRIMER SECRETARIO

DAVID ERNESTO REYES MOLINA

SEGUNDO SECRETARIO

MARIO ALBERTO TENORIO GUERRERO

TERCER SECRETARIO

REYNALDO ANTONIO LOPEZ CARDOZA

CUARTO SECRETARIO

JACKELINE NOEMI RIVERA AVALOS

QUINTA SECRETARIA

JORGE ALBERTO ESCOBAR BERNAL

SEXTO SECRETARIO

ABILIO ORESTES RODRIGUEZ MENJIVAR

SEPTIMO SECRETARIO

JOSE FRANCISCO MERINO LOPEZ

OCTAVO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintitrés días del mes de octubre del año dos mil quince.

PUBLÍQUESE,

SALVADOR SÁNCHEZ CERÉN,

Presidente de la República.

SANDRA EDIBEL GUEVARA PÉREZ,

Ministra de Trabajo y Previsión Social.

ORGANO LEGISLATIVO

DECRETO No. 174

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que la Constitución en su artículo 1, establece que El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo, reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción.
- II. Que por Decreto Legislativo número 17 de fecha 4 de marzo de mil novecientos cuarenta, publicado en el Diario Oficial número 56, Tomo número 128 de fecha 7 de marzo de 1940, se emitió la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, la cual en su artículo 5 numeral 2, establece la licencia por alumbramiento y en su artículo 9 inciso 1° desarrolla la forma en que se concederá dicha licencia.
- III. Que por Decreto Legislativo número 143 de fecha 8 de octubre del presente año, se emitió reforma al Código de Trabajo en su artículo 309 inciso 1°, con el fin de otorgarle a la trabajadora embarazada 4 semanas más en concepto de licencia por maternidad.
- IV. Que los beneficios más importantes de la lactancia materna para el recién nacido, se ven reflejados en la salud y supervivencia de los mismos, como resultado del desarrollo tanto físico como mental que ésta les confiere, siendo además un derecho de la niñez el cual es protegido por convenios internacionales y leyes nacionales como la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA).
- V. Volviéndose necesario armonizar la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para garantizar el derecho de igualdad establecido en el artículo 3 de la Constitución, para todas las mujeres trabajadoras embarazadas, ya sean del sector privado o público, en el sentido de otorgarles 4 semanas más en concepto de licencia por maternidad.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los diputados Santiago Flores Alfaro, David Ernesto Reyes Molina, Mario Alberto Tenorio Guerrero, Silvia Alejandrina Castro Figueroa, Nelson de Jesús Quintanilla Gómez, René Gustavo Escalante Zelaya, Jaime Orlando Sandoval Leiva; y con el apoyo del diputado Mártir Arnoldo Marín Villanueva.

DECRETA las siguientes:

**REFORMAS A LA LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS**

Art. 1. Refórmase el numeral 2) del artículo 5, de la siguiente manera:

"2) POR MATERNIDAD".

Art. 2. Refórmase el inciso 1° del artículo 9, de la siguiente manera:

"Art. 9. Las licencias por maternidad se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las licencias por enfermedad; pero por cada parto no podrá concederse una licencia mayor a dieciséis semanas; diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto, y deberán otorgarse ineludiblemente cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada".

ANEXO N° 5

DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 19 de Noviembre de 2015.

5

Art. 3. El presente Decreto entrará en vigencia ciento veinte días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los doce días del mes de noviembre del año dos mil quince.

LORENA GUADALUPE PEÑA
MENDOZA PRESIDENTA

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
ESCOBAR PRIMER VICEPRESIDENTE

ANA VILMA ALBANEZ DE
SEGUNDA VICEPRESIDENTA

JOSÉ SERAFÍN ORANTES RODRÍGUEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

NORMAN NOEL QUIJANO GONZÁLEZ
CUARTO VICEPRESIDENTE

SANTIAGO FLORES
ALFARO QUINTO
VICEPRESIDENTE

GUILLERMO FRANCISCO MATA BENNETT
MOLINA PRIMER SECRETARIO

DAVID ERNESTO REYES
SEGUNDO SECRETARIO

MARIO ALBERTO TENORIO GUERRERO
CARDOZA TERCER SECRETARIO

REYNALDO ANTONIO LÓPEZ
CUARTO SECRETARIO

JACKELINE NOEMÍ RIVERA ÁVALOS
BERNAL QUINTA SECRETARIA

JORGE ALBERTO ESCOBAR
SEXTO SECRETARIO

ABILIO ORESTES RODRÍGUEZ MENJÍVAR
LÓPEZ SÉPTIMO SECRETARIO

JOSÉ FRANCISCO MERINO
OCTAVO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciocho días del mes de noviembre del año dos mil quince.

PUBLÍQUESE,

SALVADOR SÁNCHEZ CERÉN,
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

RAMÓN ARÍSTIDES VALENCIA
ARANA,

MINISTRO DE GOBERNACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL.

DECRETO N° 332

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que los artículos 32 y 33 de la Constitución, disponen que la familia es la base fundamental de la sociedad, que tendrá la protección del Estado, y que la ley regulará las relaciones personales de los cónyuges entre ellos y sus hijos, estableciendo derechos y deberes recíprocos sobre bases equitativas.
- II. Que de conformidad al artículo 36 de la Constitución, ambos padres tienen igual obligación de dar a sus hijos protección, asistencia, educación y seguridad.
- III. Que en muchos países se ha instituido la licencia por paternidad, como una garantía del pleno ejercicio de los derechos fundamentales de todo menor, especialmente el de recibir amor, asistencia y cuidados de parte de su padre, en un clima propicio para alcanzar su pleno desarrollo físico y emocional.
- IV. Que el interés superior del menor, demanda que el padre esté presente en sus primeras horas de nacido, a fin de que desde sus inicios, reciba de ambos padres interacciones afectivas que faciliten su posterior desarrollo integral, y además, que acompañe al recién nacido en sus primeros días de nacimiento, o en sus primeras horas de integración al nuevo seno familiar en el caso de las adopciones.
- V. Que por las razones expuestas, es necesario reformar el Código de Trabajo emitido por Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236 del 31 de julio de 1972.

POR TANTO:

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados Mario Alberto Tenorio Guerrero, Richard Geston Claros Reyes, César Humberto García Aguilera, José Wilfredo Guevara Díaz, Carlos Walter Guzmán Coto, Wilfredo Iraheta Sanabria, Rafael Ricardo Morán Tobar, José Gabriel Murillo Duarte, Lorenzo Rivas Echeverría, y José Francisco Zablah Safie; y con el apoyo de las Diputadas y Diputados Francisco Roberto Lorenzana Durán, Damián Alegría, Yohalmo Edmundo Cabrera Chacón, Blanca Noemí Coto Estrada, Carlos Cortez Hernández, Darío Alejandro Chicas Argueta, Nery Arely Díaz de Rivera, Antonio Echeverría Véliz, Emma Julia Fabián Hernández, Santiago Flores Alfaro, Juan Manuel de Jesús Flores Comejo, Norma Guevara, Estela Yanet Hernández Rodríguez, Benito Antonio Lara Fernández, Hortensia Margarita López Quintana, Audelia Guadalupe López De Kleutgens, Guillermo Francisco Mata Bennett, Rodolfo Antonio Martínez, Misael Mejía Mejía, José Santos Melara Yanes, Yeymi Elizabet Muñoz Morán, Guillermo Antonio Olivo Méndez, Nelson de Jesús Quintanilla Gómez, Jackeline Noemí Rivera Avalos, Sonia Margarita Rodríguez Sigüenza, José Simón Paz, Ramón Aristides Valencia Arana y Jaime Gilberto Valdés Hernández.

DECRETA LA SIGUIENTE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Adiciónase el literal d) al numeral 6) del artículo 29, de la siguiente manera:

d) Por tres días hábiles en caso de nacimiento o adopción, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuidos 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.

Art. 2.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO, San Salvador, a los catorce días del mes de marzo del dos mil trece.

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES

PRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRIGUEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

ANEXO N° 6

18

DIARIO OFICIAL Tomo N° 399

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN
CUARTO VICEPRESIDENTE

ROBERTO JOSÉ d'AUBUISSON MUNGUÍA
QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA
PRIMERA SECRETARIA

CARMEN ELENA CALDERON SOL DE ESCALON
SEGUNDA SECRETARIA

SANDRA MARLENE SALGADO GARCIA
TERCERA SECRETARIA

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA
CUARTO SECRETARIO

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ
QUINTA SECRETARIA

MARGARITA ESCOBAR
SEXTA SECRETARIA

FRANCISCO JOSE ZABLAH SAFIE
SEPTIMO SECRETARIO.

REYNALDO ANTONIO LOPEZ CARDOZA,
OCTAVO SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciocho días del mes de abril del año dos mil trece.

PUBLÍQUESE,

NICOLAS SALUME BARAKE,
PRIMER DESIGNADO A LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA,
ENGARGADO DEL DEPACHO.

HUMBERTO CENTENO NAJARRO.
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

ORGANO EJECUTIVO**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

DECRETO No. 133

EL CONSEJO DE MINISTROS,

CONSIDERANDO:

- I. Que mediante Decreto Legislativo No. 1263, de fecha 3 de diciembre de 1953, publicado en el Diario Oficial No. 226, Tomo No. 161, del 11 de ese mismo mes y año, se emitió la Ley del Seguro Social;
- II. Que el Régimen del Seguro Social debe responder en todo tiempo a las posibilidades económicas de la población activa y del Gobierno, procurando un mayor beneficio de los asegurados y beneficiarios;
- III. Que mediante Decreto Ejecutivo No. 37, de fecha 10 de mayo de 1954, publicado en el Diario Oficial No. 88, Tomo No. 163, del 12 de ese mismo mes y año, se emitió el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social;
- IV. Que en Sesión Plenaria celebrada el día 17 de diciembre de 2007, el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social aprobó someter a consideración del Consejo de Ministros, de conformidad a la Ley, para su correspondiente aprobación, reformas a los Arts. 14, inciso 2° y 28 del Reglamento a que se refiere el considerando anterior, en el sentido de incrementar el monto de subsidio en caso de maternidad, con el propósito de favorecer a este segmento de la población; y,
- V. Que a tales efectos, y de conformidad con lo establecido por el Art. 22, inciso 2° de la Ley del Seguro Social, es menester introducir las pertinentes reformas al Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.”

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales,

DECRETA las siguientes:

REFORMAS AL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN
DEL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL.

Art. 1.- Sustitúyese en el Art. 14, su inciso segundo, por el siguiente:

“Las prestaciones de salud a que se refiere este Reglamento son las establecidas en los Artículos 48, 53, 59 y 71 de la Ley del Seguro Social y serán brindadas de conformidad al portafolio de servicios que ha de aprobar y revisar anualmente el Consejo Directivo.”

Art. 2.- Sustitúyese el Art. 28, por el siguiente:

“Art. 28.- El subsidio diario de maternidad será igual al 100% del salario medio de base de la asegurada.”

Art. 3.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veinte días del mes de diciembre de dos mil siete.

ELÍAS ANTONIO SACA GONZALEZ,
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

JUAN MIGUEL BOLAÑOS TORRES,
MINISTRO DE GOBERNACION.

ANEXO N° 8

22

DIARIO OFICIAL Tomo N° 399

DECRETO No. 335

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

- I. Que los artículos 32 y 33 de la Constitución, disponen que la familia es la base fundamental de la sociedad, que tendrá la protección del Estado, y que la ley regulará las relaciones personales de los cónyuges entre ellos y sus hijos, estableciendo derechos y deberes recíprocos sobre bases equitativas.
- II. Que de conformidad al artículo 36 de la Constitución, ambos padres tienen igual obligación de dar a sus hijos protección, asistencia, educación y seguridad.
- III. Que en muchos países se ha instituido la licencia por paternidad, como una garantía del pleno ejercicio de los derechos fundamentales de todo menor, especialmente el de recibir amor asistencia y cuidados de parte de su padre, en un clima propicio para alcanzar su pleno desarrollo físico y emocional.
- IV. Que el interés superior del menor, demanda que el padre esté presente en sus primeras horas de nacido, a fin de que desde sus inicios, reciba de ambos padres interacciones afectivas que faciliten su posterior desarrollo integral.
- V. Que por las razones expuestas, es necesario reformar la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, estableciendo una licencia de tres días, en caso de nacimiento o adopción, a favor del padre.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados Mario Alberto Tenorio Guerrero, Richard Geston Claros Reyes, César Humberto García Aguilera, José Wilfredo Guevara Díaz, Carlos Walter Guzmán Coto, Wilfredo Iraheta Sanabria, Rafael Ricardo Morán Tobar, José Gabriel Murillo Duarte, Lorenzo Rivas Echeverría, y José Francisco Zablah Safie; y con el apoyo de las Diputadas y Diputados Francisco Roberto Lorenzana Durán, Damián Alegría, Yohalmo Edmundo Cabrera Chacón, Blanca Noemí Coto Estrada, Carlos Cortez Hernández, Dario Alejandro Chicas Argueta, Nery Arely Díaz de Rivera, Antonio Echeverría Véliz, Emma Julia Fabián Hernández, Santiago Flores Alfaro, Juan Manuel de Jesús Flores Comejo, Norma Guevara, Estela Yanet Hernández Rodríguez, Benito Antonio Lara Fernández, Hortensia Margarita López Quintana, Audelia Guadalupe López De Kleutgens, Guillermo Francisco Mata Bennett, Rodolfo Antonio Martínez, Misael Mejía Mejía, José Santos Melara Yanes, Yeymi Elizabeth Muñoz Morán, Guillermo Antonio Olivo Méndez, Nelson de Jesús Quintanilla Gómez, Jackeline Noemí Rivera Avalos, Sonia Margarita Rodríguez Sigüenza, José Simón Paz, Ramón Aristides Valencia Arana y Jaime Gilberto Valdés Hernández.

DECRETA LA SIGUIENTE REFORMA A LEY DE ASUETOS VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Art. 1.- Adiciónase un inciso al artículo 9, de la siguiente manera:

"Todo empleado público, en caso de paternidad por nacimiento o adopción, tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles, que se concederá a su elección desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuidos 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."

Art. 2.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los catorce días del mes de marzo del dos mil trece.

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES,
PRESIDENTE.

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ,
PRIMER VICEPRESIDENTE.

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE,
SEGUNDO VICEPRESIDENTE.

ANEXO N° 8

DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 19 de Abril de 2013.

23

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ,
TERCER VICEPRESIDENTE.

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN,
CUARTO VICEPRESIDENTE.

ROBERTO JOSÉ d'AUBUISSON MUNGUÍA,
QUINTO VICEPRESIDENTE.

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA,
PRIMERA SECRETARIA.

CARMEN ELENA CALDERÓN SOL DE ESCALÓN,
SEGUNDA SECRETARIA.

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA,
TERCERA SECRETARIA.

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA,
CUARTO SECRETARIO.

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ,
QUINTA SECRETARIA.

MARGARITA ESCOBAR,
SEXTA SECRETARIA.

FRANCISCO JOSÉ ZABLAH SAFIE,
SÉPTIMO SECRETARIO.

REYNALDO ANTONIO LÓPEZ CARDOZA,
OCTAVO SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciocho días del mes de abril del año dos mil trece.

PUBLÍQUESE,

NICOLÁS SALUME BARAKE,
Primer Designado a la Presidencia de la República,
Encargado del Despacho.

HUMBERTO CENTENO NAJARRO,
Ministro de Trabajo y Previsión Social.
