

El Salvador*

* Información actualizada con fecha octubre de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGALES**

** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

Constitución de la República de El Salvador (Decreto N.º 38) de 29 de Julio de 1983

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 2. Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral.

Artículo 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.

3 Igualdad salarial



Artículo 38. El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

1. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

4 Protección de la maternidad



Artículo 42. 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.

6 Seguridad Social



Artículo 50. La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

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

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

El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.

8 Trabajo doméstico remunerado



Artículo 45. Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicio de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

Código de Trabajo (Decreto N.º 15), de 31 de Julio de 1972 (Última reforma de Marzo de 2019)

1 igualdad y no discriminación



Artículo 1.A. La interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley especial integral para una vida libre de Violencia para las mujeres, la Ley de igualdad, equidad, y erradicación de la Discriminación contra las mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.

Artículo 12. El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Artículo 29. Son obligaciones de los patronos:

5) Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer.

3 Igualdad salarial



Artículo 123. Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengaran igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

4 Protección de la maternidad



SECCIÓN SEGUNDA

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

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

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

Artículo 111. Derogado.

Artículo 112. Derogado.

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

La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria.

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

CAPÍTULO II

PRESTACIONES POR MATERNIDAD

Artículo 309. El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

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

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

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

El patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del seguro social y su reglamento de aplicación.

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

Artículo 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 Artículo 309.

Artículo 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 40 del Artículo 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle 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.

5 Licencia paternidad



Artículo 29. Son obligaciones de los patronos:

6) Conceder licencia al trabajador y trabajadora:

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;

8 Trabajo doméstico remunerado



CAPÍTULO III

DEL TRABAJO DOMESTICO

Artículo 76. El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

Artículo 77. Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Artículo 78. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Artículo 79. El patrono podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, salvo lo dispuesto en el ordinal 14 del artículo 30, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectivo documento único de identidad, cuando la persona esté obligada a tenerlo.

Artículo 80. El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulable hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

Artículo 81. El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Artículo 82. En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Artículo 83. Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico, sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

1. Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;
2. Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;
3. Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

Decreto N.º 645, de 8 de Abril de 2011, que dicta la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres

1 Igualdad y no discriminación



Capítulo IV

Promoción y Protección de la Igualdad y no Discriminación en los Derechos Económicos y Laborales

Artículo 24. De la Igualdad y no Discriminación en la Participación Económica.

El gobierno garantizará la igualdad y no discriminación de las mujeres en su participación económica, a través de los organismos directamente vinculados al fomento y gestión del desarrollo económico y en coordinación con los organismos competentes de la materia.

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

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

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

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

El Estado previa la calificación correspondiente, otorgará incentivos a las instituciones crediticias que fomenten programas especiales de emprendimiento económico para las mujeres.

Artículo 25. De la Participación Igualitaria en el Empleo.

El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a. Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

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

6 Seguridad Social



Artículo 30. De la Igualdad a la Seguridad Social.

El Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras en los sectores formales de la economía y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales.

7 Cuidados



Artículo 27. Reconocimiento del Trabajo Doméstico y del Cuidado.

El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado.

El Estado, desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar.

Se comprende dentro de las actividades de trabajo Reproductivo, actividades como la gestación y el cuidado de infantes, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar, incluido el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros.

El ISDEMU, desarrollará acciones de concientización de la población sobre la corresponsabilidad de ambos géneros en la atención a la producción y cuidado de la subsistencia humana y brindará asesoría a las instituciones que lo soliciten, para el desarrollo de políticas de corresponsabilidad.

Artículo 28. Persona Adulta Mayor.

El Estado, a través de las instancias competentes, promoverá en los organismos comunitarios y en los gobiernos locales medidas especiales, prestaciones y servicios de atención integral a las personas adultas mayores, que garanticen su seguridad social y el desarrollo de sus capacidades vocacionales, creativas, asociativas y educativas.

Decreto N.º 1.263, de 10 de Mayo de 1954, Ley del Seguro Social

6 Seguridad Social



Artículo 1. De acuerdo al Artículo 186 de la Constitución se establece el Seguro Social obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizará los fines de Seguridad Social que esta Ley determina.

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

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

Asimismo, tendrá derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los Reglamentos. (4)

Artículo 3. El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma que los haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependan de un patrono.

Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinarán los reglamentos respectivos. Sin embargo, será por medio de los reglamentos a que se refiere esta ley, que se determinará, en cada oportunidad la época en que las diferentes clases de trabajadores se irán incorporando al régimen del Seguro.

Decreto N.º 117, de 25 de septiembre de 1.968, Reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte

6 Seguridad Social



Artículo 32. Para tener derecho a la pensión mensual por vejez, el asegurado deberá reunir los siguientes requisitos:

- a. Haber cumplido 60 años de edad el hombre y 55 años de edad la mujer; y
- b. Acreditar un período mínimo de cotizaciones equivalentes a 750 semanas completas.

Artículo 33. El monto y límite de las pensiones de vejez se determinará en la misma forma que el de las pensiones de invalidez y habrá derecho a la asignación que establece el Artículo 18º.

No obstante, el asegurado varón de 65 años o más, y la mujer de 60 años o más, con derecho a pensión, que no se acojan a ella porque continúan trabajando, tendrán derecho a que el aumento del 1% que establece la letra b) del Artículo 17º, sea elevado al 3% del salario base mensual por cada 50 semanas de cotización hechas con posterioridad al cumplimiento de las respectivas edades señaladas. Por la fracción inferior a 50 semanas se otorgará la correspondiente proporción del aumento del 3%.

Los mismos derechos que establece el inciso anterior sobre las cotizaciones hechas, tendrá el pensionado por vejez, mayor de esas edades, a quien se le haya suspendido el disfrute de su pensión por haberse reincorporado a la actividad remunerada, cuando deje ésta y se reanude el pago de la pensión.

Artículo 34. El asegurado varón mayor de 60 años y menor de 65 años, y la mujer mayor de 55, pero menor de 60 años, que hayan completado 1.250 cotizaciones semanales, podrán solicitar la concesión de una pensión reducida de vejez, si cumplen, además, uno de los requisitos siguientes:

- a. Haber estado en cesantía involuntaria ininterrumpidamente 12 meses consecutivos; o
- b. Haber sufrido una disminución de su capacidad de trabajo del 50% o más, debido a trabajos en labores agotadoras o insalubres de tal grado, que no puedan continuarlas sin mayor perjuicio de su salud. El interesado podrá apelar del rechazo de su solicitud ante el Consejo Directivo, como también del monto fijado a la pensión.

Artículo 35. La pensión reducida a que se refiere el artículo anterior consistirá en:

a. El 30% del salario base mensual; más

b. El 1% de dicho salario por cada 50 semanas de cotizaciones en exceso sobre las 150 primeras. Por el remanente final de semanas inferior a 50, se otorgará una fracción proporcional del 1%. Habrá derecho, además, a la asignación por hijos en los términos que establece el Artículo 18°.

Artículo 36. La pensión reducida se elevará automáticamente al valor normal respectivo, cuando el beneficiario cumpla el requisito de edad correspondiente.

Artículo 37. El goce de la pensión por vejez comienza desde la fecha en que la solicite el asegurado con derecho a ellas, o desde la fecha en que el interesado se retire de todo trabajo remunerado, si la fecha del retiro es posterior a la de la solicitud.

En los casos de solicitudes de asegurados que no reúnan los requisitos legales, el Instituto notificará el hecho al peticionario, señalándole los que le faltan por cumplir. No obstante, si durante la tramitación se cumplieren los requisitos, la solicitud se tendrá por presentada válidamente y la pensión tendrá como fecha inicial la del cumplimiento de ellos, o la de retiro del trabajo remunerado, si ésta fuere posterior.

Artículo 38. El asegurado o asegurada que hubiere alcanzado o excedido la edad de 65 o 60 años respectivamente, pero que no tuviere cumplido el requisito del período mínimo de cotización para tener derecho a la pensión de vejez, tendrá opción a continuar cotizando hasta cumplir dicho requisito, o a solicitar, en cualquier fecha posterior, que se le conceda por una sola vez una suma alzada, si se retira de todo trabajo remunerado y siempre que hubiere completado 250 o más semanas de cotización.

La prestación se concederá después de cumplirse un período mínimo de tres meses consecutivos de cesantía.

El beneficio de la suma alzada consistirá en medio salario de base mensual por cada 50 semanas de cotización; por el remanente de semanas inferior a 50 se otorgará una fracción proporcional del medio salario de base mensual.

Artículo 39. La percepción del beneficio que establece el artículo anterior extingue todo derecho a los demás beneficios que establece este Reglamento, en virtud de las imposiciones que se computaron para otorgarlo.

Si el trabajador que lo recibió debe volver a hacer cotizaciones por haberse incorporado a un trabajo, se presumirá para todos los efectos legales, que se ha incorporado por primera vez al régimen del Seguro Social.

Artículo 40. El pensionado por vejez tendrá derecho a las prestaciones médicas, hospitalarias y farmacéuticas y al auxilio de sepelio del seguro de enfermedad-maternidad en iguales condiciones que los asegurados activos.

Los pensionados contribuirán al financiamiento de dicho seguro con una cotización igual al 5% de sus pensiones, excluidas las asignaciones, que se descontará directamente de ellas.

Artículo 40. A. Tiénese por modificadas todas las demás disposiciones del presente Reglamento que fueren afectadas por la reforma del Artículo 32, como consecuencia de la reducción de los límites mínimos de edad.