**CODIGO DE TRABAJO**

**CAPÍTULO II**

**TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES**

**Sección Primera**

**Trabajo de mujeres**

**FUERO MATERNAL**

**Artículo 105.** La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

**Artículo 106.** La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial.

Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido.

La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo.

En cualquier caso en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

**Artículo 107.** Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El Empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

**Artículo 108.** Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicios dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

**Artículo 109.** La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

**Artículo 110.** Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico.

El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el artículo 107.

**Artículo 111.** La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

**Artículo 112.** Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atienda.

**Artículo 113. *Desde el momento en que la trabajadora se reintegra a su empleo después de dar a luz y hasta por el término de tres meses, el empleador sólo podrá despedirla por causa justificada y autorización previa, conforme al procedimiento establecido en el artículo 106.***

**JURISPRIDENCIA, Fuero de maternidad.**

*La constitución busca salvaguardar los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores al establecer que solo después de transcurrido (1) año de haberse reincorporado al trabajo es que se le podrá despedir.*

***ARTICULO 72.* CONSTITUCIÓN NACIONAL**

Se protege la maternidad de la mujer trabajadora.

La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. AI reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

***“***En efecto el inciso final del artículo constitucional establece el período de un (1) año contado a partir de la reincorporación de la madre trabajadora a sus labores, dentro del cual no puede ser despedida sino en casos especiales que podrá prever la ley. Y por su parte el artículo 113 del Código de Trabajo restringe a solo tres (3) meses el lapso dentro del cual la madre no puede ser separada, contado también a partir de su reingreso después del parto”.

**Por medio de la Sentencia de 16 de noviembre de 1973, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara que este Artículo es Inconstitucional. Aparece en el Registro Judicial de noviembre de 1973.**

**Artículo 114.** Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

**Artículo 115.** El Órgano Ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

**Artículo 116.** La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.