

UNIVERSIDAD TÉCNICA LATINOAMERICANA

INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

ESTUDIO COMPARADO

**DERECHOS Y PRESTACIONES POR MATERNIDAD EN
LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA, EUROPA Y ASIA.**



LCDA. MARTA PANIAGUA

2018

Derechos reservados al autor

©Copy Right

AUTOR

Lcda. Marta Paniagua Cienfuegos

EDITOR

Universidad Técnica Latinoamericana

Primera edición 2018

ISBN: 978-99961-75-25-1

331.4

P192e

Sv

Paniagua, Marta G.

Estudio comparado: derechos y prestaciones por maternidad en los países de América Latina, Europa y Asia /Marta G. Paniagua. – 1ª ed. – Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: UTLA, 2018.

Datos electrónicos (1 archivo: 1.43 megabytes en formato Word)

1 cd – rom ; 4 ¾ plg.

ISBN: 978-99961-75-25-1

1.- Licencias por maternidad – Legislación 2.- Trabajo de la Mujer 3.- Mujeres –
Situación Legal I Título

UTLA/ km

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es un estudio comparado de las prestaciones por maternidad entre las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los países de Argentina, México, Japón, Alemania, España y El Salvador.

Todo esto para conocer cuáles son los beneficios y el respaldo legal con lo que cuenta la mujer trabajadora durante su embarazo y nacimiento de su hijo. Para generar un ambiente de confianza y estabilidad laboral tomando en cuenta la preservación de la familia como centro de la sociedad.

El trabajo sea desarrollado de la siguiente manera:

Un primer capítulo donde se desarrolla el planteamiento del problema y se fijan los objetivos del estudio.

Capítulo dos se analiza la normativa de la OIT y de cinco países más la de El Salvador, reuniendo la información en siete rubros con sus bases legales como son:

1. Licencia de maternidad
2. Prestaciones pecuniarias
3. Protección de la lactancia
4. Protección de trabajo peligroso
5. Atención médica
6. Protección contra despido
7. Derecho a regresar a la misma posición

Finalizando con un cuadro comparativo de los mismos y una propuesta de cambio y modificación en la legislación salvadoreña.

En el capítulo tres la metodología utilizada y en el capítulo cuatro conclusiones y recomendaciones.

Un anexo de encuesta realizadas por estudiantes de la Universidad Técnica Latinoamericana para validar el sentir de la mujer trabajadora en El Salvador.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se lleva a cabo por el impacto en el ambiente laboral y económico que tiene la mujer ante las prestaciones a las que tiene derecho por maternidad, aunque muchas veces los procesos y prestaciones que se les brinda no son conforme a la ley, esto genera una incertidumbre en las mujeres, después de la licencia de maternidad. El estudio comparado se lleva a cabo entre las legislaciones de países de Latinoamérica y Europa, comparando con las prestaciones que en nuestro país existe, así como también un análisis de los convenios firmados por El Salvador y la Organización de Trabajo Internacional (OIT). Sabemos que la mujer tiene derecho a su licencia de maternidad conforme la ley lo establece a gozar de los días estipulados con su respectiva remuneración también tienen derecho a ejercer su mismo cargo dentro del centro de trabajo. En el resultado del presente estudio comparativo se propone el mejoramiento de las prestaciones actuales apegadas a las normativas internacionales.

Dicha investigación tendrá un impacto dentro del sector estudiantil ya que servirá como documento base al momento de impartir la cátedra de Legislación Profesional y de esa forma difundir el conocimiento sobre los derechos y prestaciones que se tienen dentro de la licencia de maternidad. El estudio se lleva a cabo por el impacto en el ambiente laboral y económico que tiene la mujer ante las prestaciones a las que tiene derecho por maternidad, aunque muchas veces los procesos y prestaciones que se les brinda no son conforme a la ley, esto genera una incertidumbre en las mujeres, después de la licencia de maternidad.

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL SALVADOR.

A través de las Naciones Unidas el Día Internacional de la Mujer sirve como marco para llevar a cabo ciertas actividades que buscan el desarrollo de los derechos de la mujer y aumentar su participación en la vida política y económica.

En 1919, la Conferencia General de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) dictó normas protectoras del trabajo femenino en lo referente a la OIT como normativa internacional que se establece en 4 Convenios como principal finalidad el proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en diversas situaciones, los cuales son:

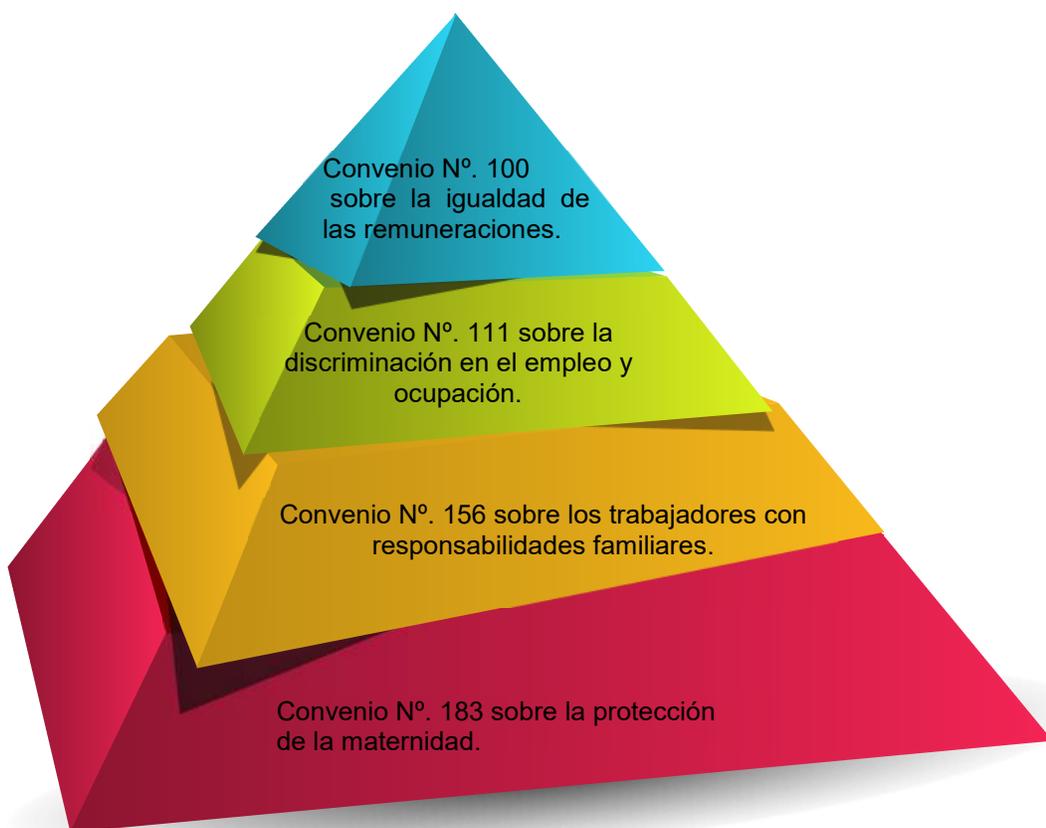


FIGURA 1. Fuente de origen: Propia

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

- **Discriminación en el empleo:** Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.
- **Discriminación ocupacional:** Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.
- **La discriminación por embarazo:** Es una forma más de rechazo laboral que experimentan las mujeres en nuestro país. Se dice que el despido por embarazo y la solicitud de examen de no gravidez son prácticas discriminatorias, porque a ningún empleador se le ocurre preguntarle a un posible trabajador si será padre pronto o si su compañera está embarazada para saber si lo debe contratar o no.

2.2. PRESTACIONES Y BASE LEGAL

CONVENCIONES DE LA OIT



La OIT ha adoptado tres Convenciones sobre la protección de la maternidad en diferentes años:

Entre los 185 países: (según datos del estudio la maternidad y paternidad en el trabajo. Legislación y Practica en el mundo).

- En 98 países cumple con la norma de la OIT de 14 semanas.
- 42 países cumplen de 18 semanas.
- 60 entre 12 y 13 semanas
- Y solo 15 concede menos de 12 semanas ¹

Suecia y Croacia cuentan con los permisos de maternidad más largos con 480 días (a repartir obligatoriamente entre la madre y el padre) y 410 días respectivamente. Le siguen Reino Unido y Albania con 365 días cada uno, Noruega con 315 y Macedonia, donde las madres cuentan con un total de 273 días de permiso. Por el contrario, dentro de Europa son Alemania, Eslovenia y Liechtestein los países con menos días de baja por maternidad.

PRESTACIONES PECUNIARIAS

Según el convenio 183 la prestación pecuniaria pagada durante la licencia de maternidad debe ser una cuantía equivalente a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, el principio rector es que la cuantía de las prestaciones debe de garantizar a la mujer y al hijo condiciones de salud apropiada y un nivel de vida adecuado (Convenio núm. 183 de la OIT, Artículo 6(2)).

El financiamiento más común de las prestaciones pecuniarias es:



FIGURA 5.- Fuente de origen: Propio

- 107 países están con el sistema de seguro social nacional.
- 77 exclusiva del patrono.
- 29 en sistema mixto.²

¹La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la practica en el mundo. OIT pág. 3

² La maternidad y la paternidad ene l trabajo. La legislación y la practica en el mundo. OIT pág. 4

Un ejemplo de ello es lo relacionado sobre el tiempo de trabajo (incluye trabajo nocturno, horas extras y el derecho de ausentarse de su trabajo para las consultas médicas del embarazo.

La recomendación 191 (del convenio número 183), estipula la no obligación de realizar trabajo nocturno, si presenta certificación médica que así lo establezca.

De 151 países:

- 49 no especifican restricciones de nocturnidad.
- 20 no lo prohíben.
- 81 prohíben por la nocturnidad a mujeres embarazadas.⁵

En países de continentes como África, Asia y países del Medio Oriente es prohibido el trabajo nocturno para las mujeres.

En cuanto a las horas extraordinarias en algunos países prohíben a las mujeres embarazadas tales como Bélgica, Chile, México, en otros no se exigen como en Cuba, Estonia y Japón.

En otras legislaciones se limitan la prohibición a las mujeres embarazadas, lactantes o con hijos pequeños.

Con relación al Derecho de ausentarse en el trabajo para la atención de la Salud Prenatal, como es crucial para la detención de alguna complicación se regula de la siguiente manera en 156 países así:

- 116 no prevén el derecho a ausentarse.
- 40 regulan este derecho.
- 30 lo regulan y lo remuneran.⁶

Las disposiciones sobre el trabajo peligroso para las mujeres durante la maternidad disponen el convenio número 183⁷ el derecho de no estar obligadas a desempeñarlo.

En 160 países:

- 111 ha medidas obligatorias sobre los trabajos peligrosos que afectan a las mujeres embarazadas o lactantes.

⁵ La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. OIT pág. 12.

⁶ La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. OIT pág. 12.

⁷ Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad de 2000.

LICENCIA POR MATERNIDAD¹²

En la actualidad se tiene derecho a 90 días de maternidad remunerada, y se puede optar de la siguiente manera:



FIGURA 6.- Fuente de origen: Propio

Para ser uso de este derecho debe presentar certificado médico.

La licencia puede ser prorrogada de 3 a 6 meses sin remuneración si la trabajadora tiene por lo menos un año. Se puede ampliar más de 6 meses si el niño nace con síndrome de Down.

COMPENSACIÓN POR CESE

En el caso de la una madre trabajadora deba de cuidar a su hijo menor enfermo, puede solicitar concluir su relación laboral y en tal caso tendrá derecho a percibir una compensación monetaria por el tiempo de servicio que es igual al 25% de su sueldo por año trabajado.

PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA Y SERVICIO DE GUARDERIA¹³

En la Ley de Contrato de Trabajo, es de obligación de los empleadores proporcionar dos interrupciones cada una de 30 minutos hasta que el niño cumpla un año.

¹²BASE LEGAL: art. 177 -183 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 de 1976, y art. 1 y 3 de la Ley nº24.715.

¹³BASE LEGAL: Constitución art. 75 inc. 23; ley 20.744 de Contrato de trabajo; art. 179 Ley Marco de regulación del Empleo público nacional n.º. 25.164 del año 1999 y el convenio colectivo de trabajo para la Administración Pública Nacional n.º. 66/1999; art. 137 del decreto 214/06

ATENCIÓN MÉDICA GRATUITA¹⁶

Atención médica prenatal, parto y post parto está disponible a través de un programa médico obligatorio del Sistema de Atención de Salud.

TRABAJO PELIGROSO¹⁷

No hay legislación en específico sino a manera general en la ley de contrato de trabajo.

PROTECCIÓN CONTRA DESPIDO¹⁸

Esta protección del empleo nace desde el momento que se da aviso del embarazo al empleador mediante Certificado Médico.

Si se da un despido injustificado ¹⁹ en tal situación el empleador está obligado a pago de indemnización especial equivalente a un año más el paquete habitual por despido sin justa causa.

DERECHO A REGRESAR A LA MISMA POSICIÓN DE TRABAJO²⁰

Finalizada la licencia por maternidad se tiene Derecho a volver al mismo puesto este derecho se llama excedencia.

MÉXICO



En el Instituto Mexicano de Seguridad Social son beneficiados por las prestaciones por maternidad las trabajadoras aseguradas.

La protección se da desde que se presenta la certificación médica, en un periodo pre y post parto.

¹⁶BASE LEGAL: ley 26.061

¹⁷BASE LEGAL: art. 175 -176 de la Ley de Contratos de trabajo nº 20.744/1976

¹⁸ BASE LEGAL: Art. 177, 178, 182, 245 de la ley 20.744/1976

¹⁹Dentro de los 7 meses y medio antes o después del nacimiento del bebe.

²⁰BASE LEGAL: art. 183 de la Ley del Contrato de Trabajo.

PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA²³

Se le exige al empleador que otorgue 2 descansos de 30 minutos hasta que los hijos tengan 6 meses de nacidos.

Debe facilitar un lugar para el periodo de lactancia si no lo dispone el horario de la trabajadora se reducirá una hora.

PROTECCIÓN CONTRA EL TRABAJO PELIGROSO²⁴

La constitución establece que la mujer embarazada no se le podrá exigir esfuerzo considerable y presente peligro para su salud con relación al embarazo.

Tampoco no debe de laborar después de las 10 pm ni horas extras.

ATENCIÓN MÉDICA GRATUITA²⁵

Es otorgada o prestada por el Instituto del Seguro Social, atención obstétrica durante el embarazo, parto y post parto.

PROTECCIÓN CONTRA DESPIDO²⁶

En base a la Constitución la mujer embarazada mantiene su empleo durante la licencia de maternidad.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo establece que la mujer no puede ser despedida durante el embarazo.

DERECHO A REGRESAR A LA MISMA POSICIÓN ²⁷

La Ley Federal del Trabajo y Constitución garantizan el derecho a regresar a su puesto después de la licencia e incluso puede extenderla siempre y cuando regrese dentro de un año de nacido el hijo.

²³BASE LEGAL: art. 123 A-V de la Constitución y 170(6) de la Ley Federal de trabajo

²⁴BASE LEGAL: art. 123 A-V de la Constitución y art. 166, 167 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁵ BASE LEGAL: art. 94 de la Ley del Seguro Social

²⁶ BASE LEGAL: art. 123 A-V de la Constitución; art. 133 (5) de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷BASE LEGAL: art. 123 A-V de la Constitución; art. 170(6) de la Ley Federal de Trabajo.

JAPÓN



La cantidad de la ayuda se fija teniendo en cuenta el salario mensual neto anterior al nacimiento o adopción del hijo y con los siguientes límites: 67% del salario neto para sueldos entre los 1.000 y los 1.200 euros, 66% del salario neto si el sueldo alcanza los 1.220 euros y 65% del salario neto para los sueldos que superan los 1.240 euros.

Para las personas sin ingresos propios anteriores al nacimiento del hijo se concede una cuantía de 300 euros al mes. Y si se trata de un nacimiento múltiple se añaden otros 300 euros por hijo.

La prestación parental plus en Alemania (*Elterngeld Plus*)

Por otro lado, la prestación parental plus (*Elterngeld Plus*), se dirige a aquellos progenitores que desean combinar su permiso parental con el trabajo a tiempo parcial. Aquí se pueden beneficiar aquellos padres y madres cuyos hijos hayan nacido a partir del 1 de julio de 2015. Así, la prestación se puede extender hasta los 28 meses, cuando los padres trabajan a tiempo parcial.

Su importe máximo es la mitad del importe de la prestación parental normal. Además, los padres que trabajan al mismo tiempo durante 4 meses entre 25 y 30 horas semanales perciben una bonificación (*Partnerschaftsbonus*), que consiste en 4 meses adicionales de la prestación parental plus.

PROTECCION DE LACTANCIA

Lo que se establece en las normas OIT.

PROTECCION CONTRA DESPIDO

Según la Ley Alemana de protección al despido nadie puede ser despedido mientras se encuentra de baja materna.

Las prestaciones por maternidad o Programa del Balance del trabajo y familia.

BAJA POR MATERNIDAD

Por su nombre en japonés *kyuuka* o vacaciones de antes y después del nacimiento.

SUBVENCIÓN DE NACIMIENTO Y GASTOS MEDICOS

Se cubre un 70% de precio de consultas o tratamientos. Para el nacimiento un pago único de 420.000 yenes fijos.

ESPAÑA



Con la nueva ley de Igualdad de Oportunidades que entró en vigor en España en Marzo 2007, trajo algunas novedades al periodo de descanso por maternidad.

LICENCIA DE MATERNIDAD²⁹

La duración es de 16 semanas consecutivas; 6 semanas son obligatorias y deben ser disfrutadas después del nacimiento.

En caso de parto múltiple después del segundo bebe son dos semanas por cada uno de ellos y 6 semanas obligatorias si él bebe es prematuro.

También se tienen derecho a que la jornada de trabajo se reduzca hasta 2 horas al día.

PRESTACIONES PECUNIARIAS³⁰

Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora³¹.

El subsidio especial aumenta en los casos de embarazos múltiples.

²⁹BASE LEGAL: Real Decreto 2/2015/Estatuto de los Trabajadores art. 48(4) y art. 37 (4 bis).

³⁰ BASE LEGAL: Real Decreto N°1/1994 de la Ley General de Seguridad Social art. 7, 86,133 y Real Decreto N° 295/2009 sobre las prestaciones en dinero del Sistema de Seguridad Social en Materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia art. 3-4-8.

³¹Sueldo antes que se retenga los impuestos entre 30 días.

PROTECCIÓN CONTRA DESPIDO Y REGRESAR AL MISMO PUESTO³⁵

Derecho a la reincorporación en el puesto de trabajo

El despido es nulo y sin efecto.

El contrato se suspende en caso de maternidad y reserva del puesto.

EL SALVADOR



LICENCIA POR MATERNIDAD³⁶

16 semanas de licencia con sueldo 100% siendo igual para el sector público y privado.

De las 16 semanas 10 semanas deben tomarse después del parto.

Por enfermedad producida como consecuencia del embarazo tiene derecho a una licencia prenatal complementaria.

PRESTACIÓN PECUNIARIA³⁷

El empleador está obligado a pagar por adelantado el 75%; si el empleador hace aportación al Seguro Social el pago lo hace el gobierno de 100%.

PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA³⁸

Es obligado el empleador a otorgar 1 hora diaria para la lactancia hasta que el bebé cumpla 6 meses y la hora puede ser dividida en 2 pausas de 30 minutos.

Los intervalos de tiempo se calculan como tiempo de trabajo.

³⁵BASE LEGAL: Real Decreto 2/2015 la promulgación de la Carta Efecto del art. 45 del Estatuto de la ley de Trabajadores art. 48(4) (1d) 53 (4a.b.c) art. 5 (a.b)

³⁶BASE LEGAL: Código de Trabajo art. 309 y 312 y Decreto nº 174 de 2015

³⁷BASE LEGAL: Código de Trabajo art. 309 y la Ley 1263 art. 2 y 100

³⁸BASE LEGAL: Código de Trabajo art. 312; Decreto nº 404 art. 35 y Constitución de la República art. 43

2.3. DISEÑOS COMPARATIVOS (CUADRO)

Pais/ prestación	Licencia de maternidad	Prestación pecuniaria	Protección de la lactancia	Protección contra trabajo peligroso	Atención medica	Protección contra despido	Derecho a regresar al mismo puesto
ALEMANIA	98 días	100% del salario. Casos especiales: Elternzeit Y Elterngeld	Dos intervalos de media hora cada uno			Mientras dure la baja por maternidad	
ARGENTINA	90 días	100% del salario	Dos intervalos de media hora cada uno. Servicio de Guardería	No hay nada especial.	Pre-natal Parto Post -natal	Despido injustificado antes o después de los 7 meses y medio del nacimiento del bebe	Vigente
EL SALVADOR	112 días	100% del salario	Dos intervalos de media hora cada uno. Servicio de Guardería	Se establece la transferencia a aéreas menos peligrosas	Pre-natal Parto Los -natal	Ilegal el despido durante la licencia	Vigente
ESPAÑA	112 días		Dos intervalos de media hora cada uno	Reducción de jornada de trabajo y transferencia a área segura	Pre-natal Parto Postnatal	Contrato de trabajo queda suspendido	Vigente
JAPON	98 días	Dos tercios del salario			Gastos médicos cubre el 70% de consultas y medicamentos y 420.000 yenes para el parto	Durante la baja por maternidad más 30 días después de la licencia	
MEXICO	84 días más casos especiales	100% del salario	Dos intervalos de media hora cada uno	Reducción de jornada de trabajo, prohibición de realizar horas extras y transferencia a área segura	Pre-natal Parto Los -natal	Durante el embarazo	Hasta un año mas
PROPUESTA	Regular los casos especiales	Regular los casos especiales	Regular la posibilidad de cambio de horarios			Extenderla por un año después de la licencia de maternidad	

CUADRO 1.- Fuente de origen: Propio

3. METODOLOGÍA

3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la naturaleza del estudio comparado, es decir que la comparación se emplea con fines más bien ideográficos, reúne por su nivel las características de un estudio exploratorio – descriptivo.

Aunque en la parte de anexos se ha citado un trabajo de investigación realizados por estudiantes con el objeto de comprobar el conocimientos o desconocimientos sobre los derechos laborales relacionados con las trabajadoras en embarazo.

3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por ser un Estudio Bibliográfico, las técnicas utilizadas es la interpretación de las normas jurídicas y las comparaciones entre normas e instituciones relacionadas con las prestaciones por maternidad en los diferentes países

3.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se elabora un cuadro donde se selecciona prestaciones (económicas o no) se compara entre cada una de las legislaciones, para dar como resultado la interpretación y análisis si son viables para nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- Organización Internacional del Trabajo. La maternidad y Paternidad en el trabajo. La legislación y la practica en el mundo. Informe político. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
- CONSTITUCION NACIONAL DE ARGENTINA. Recuperado de: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Argentina/Leyes/constitucion.pdf>
- LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976 Bs. As., 13/5/1976 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Recuperado de: <https://www.economia.gob.ar/concursos/biblio/LEY%2020744%20REGIMEN%20DE%20CONTRATO%20DE%20TRABAJO.pdf>
- LEY N° 24715. Recuperado de:
- http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=45602&p_classification=05.02
- LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL Ley 25.164. recuperado de: <https://www.economia.gob.ar/concursos/biblio/LEY%2025164-99%20MARCO%20REGULACION%20EMPLEO%20PUBLICO.pdf>
- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL N° 66/1999. Recuperado de:
- <http://upcndigital.org/~archivos/pdf/conveniosycarreras/convenios/08-CCT-Genaral-del-Sector-Publico-Nacional.pdf>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 12-06-2015. Recuperado de:
- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

ANEXOS

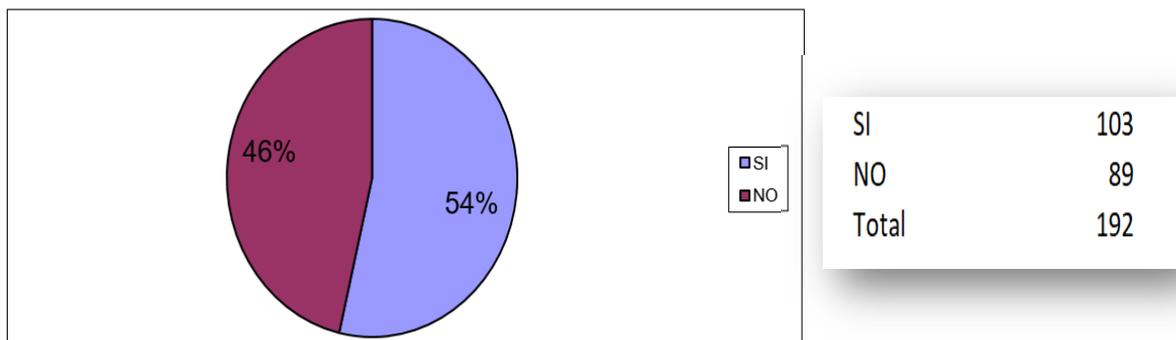
ANEXO 1

ANÁLISIS DE ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO ASPECTOS CAUSANTES DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER, EN LOS RESTAURANTES DEL PASEO EL CARMEN, DESPUES DE SU LICENCIA DE MATERNIDAD, Y COMO REPERCUTEN EN SU ESTADO EMOCIONAL DEBIDO A LA INSEGURIDAD EN CONSERVAR SU PUESTO DE TRABAJO.

Estudio realizado por estudiantes de la Universidad Técnica Latinoamericana (UTLA) en la materia de Métodos y Técnicas de Investigación, llevado a cabo en el año 2017; dicha encuesta fue realizada en Restaurantes del Paseo El Carmen, En Santa Tecla.

Objetivo: averiguar el grado de conocimiento de las normativas Internacionales y Nacionales.

1. ¿Conoce usted las normativas de ley nacional e internacionales que amparan a la mujer durante su licencia de maternidad?

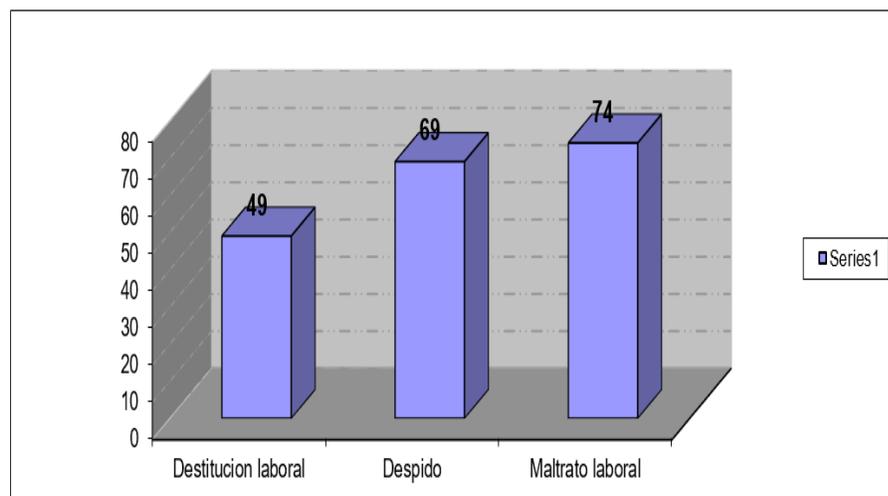


Se deduce que la mayor parte es decir el 54% de los consumidores en los restaurantes del paseo el Carmen, tienen conocimiento del amparo de ley que tiene la mujer durante su licencia por maternidad.

ANEXO 3

3. ¿Cuál cree usted que es la falta más común de los derechos laborales de la mujer en su ámbito laboral durante su post parto?

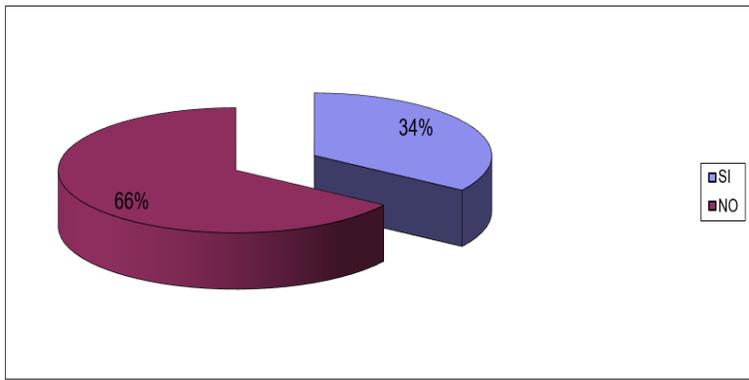
Destitucion laboral	49
Despido	69
Maltrato laboral	74
Total	192



Son muy penoso los resultados de estas encuestas, pues solo vienen a confirmar la hipótesis planteada ya que el maltrato laboral está más evidentemente reflejado en estas gráficas.

ANEXO 6

6 ¿Conoce algún establecimiento en el Paseo el Carmen, donde se violen los derechos relacionados a la licencia de maternidad en el post parto?



SI	66
NO	126
Total	192

Se puede pensar que hay un porcentaje amplio que se abre a decir la realidad de esta situación, y es lamentable que saber que este hecho de violación de derechos humanos no sea un hecho aislado, ya que es una realidad en nuestro país. Se cuenta de que en todos los restaurantes del paseo el Carmen la mayoría mujeres en estado de embarazo se les es violado el derecho de su licencia de maternidad en su lugar de trabajo con las encuestas pasadas se pudo notar, que por temor a un regaño o un despido, brindaban información rápida esto se debe a que la mujer aún sigue siendo víctima de discriminación antes y después de su embarazo además se visitó, un restaurante donde la propietaria era una mujer y nos dijo que ella mejor contrataba personal masculino y se evitaba de esos problemas en su negocio, muchos restaurantes el trato es diferente, se llegó a la conclusión de que es una lástima que en tan dicho lugar muy comercializado se de este tipo de discriminación y no mas aunque este problema aun sea bastante común en EL SALVADOR, se da la mayoría de mujeres son con un bajo nivel académico y les toca soportar este maltrato algunas comentan que cuando algunas gozan de este derecho cuando regresan de nuevo están con el temor de que cuando ellas vuelvan de nuevo su patrono ya no necesite de sus servicios porque ya hay otra en su lugar en las encuestas una de las preguntas decía que si conocían sus derechos y obligaciones según la ley ellas nos contestaron que no conocían nada eso nos llamó la atención el saber de cómo existen personas que no saben nada de este tema.