



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA**



**PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA
DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**

Línea de investigación: *Relaciones de Trabajo*

Autora:

Lcda. Carmona, Erika

Bárbula, Noviembre de 2019



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA**



**PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA
DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**

**Trabajo de grado presentada para optar al título de Magister en
Derecho del Trabajo**

Autora:

Lcda. Carmona, Erika

Bárbula, Noviembre de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO** por el (la) aspirante:

ERIKA PATRICIA CARMONA BREA
C.I. 20.164.096

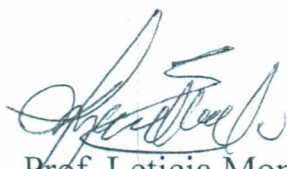
Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

En Valencia, al primer día del mes de noviembre del año dos mil diecinueve.


Prof. Yamile Delgado. (Pdte)

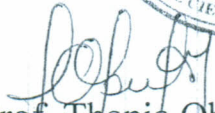
Fecha: 09-11-2019

C.I. 9.547.343


Prof. Leticia Montilla.

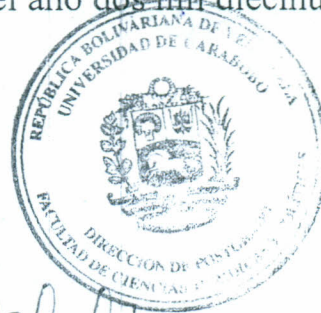
Fecha: 01-11-2019

C.I. 6.939.742


Prof. Thania Oberto.

Fecha: 01/11/2019

C.I. 7.100.050



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos
Estudiantiles

Av. Salvador Allende,
Edif. de la FCJP,
torre norte, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula - Naguanagua
Edo. Carabobo



Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Dirección de Postgrado

Control de Asuntos Estudiantiles – Sección de Grado



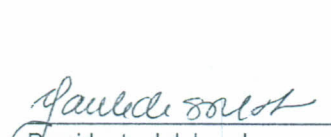
ACTA DE CONSTITUCION DE JURADO Y DE APROBACION DEL TRABAJO

Quienes Suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo de Grado / Especialización titulado: **“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”**.

Presentado por el (la) ciudadano (a): **ERIKA PATRICIA CARMONA BREA**, C.I.: **20.164.096**

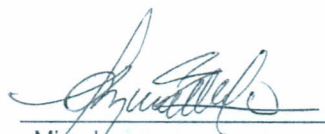
Nos damos como constituidos y Convenimos en citar al alumno para la discusión de su trabajo el día: **01 (UNO) DE NOVIEMBRE DEL 2019.**

De la misma manera acordamos que cumplido el lapso establecido en el reglamento (30 días hábiles a partir de la fecha de hoy), el (la) ciudadano (a) Decano (a) de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, podrá designar los sustitutos correspondientes.



Presidente del Jurado

Nombre: **Yamilé Debadode Smith**
C.I. **9547343**



Miembro

Nombre: **LETICIA MONTILLA**
C.I. **6939.742**

Nombre:
C.I.



Miembro

Nombre: **TATYANA OBERTO**
C.I. **100050**

RESOLUCION

Aprobado: ☒ Fecha: **01/11/2019.** Observación: _____

Reprobado: _____ Fecha: _____

(En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del Jurado)

Nota: Esta acta debe ser consignada en la Sección de Grado de la oficina Control de Estudios inmediatamente después de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, de manera tal, agilizar los tramites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **"MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO"** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado titulado **"PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO"**, presentado por: **CARMONA B, ERIKA P**, titular de la cédula de identidad N° **V-20.164.096**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar al Título de de **"MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO"**, consideramos que el mismo cumple con los requisitos para ser calificado como: Aprobado a los 01 días del mes noviembre de 2019

Apellido y Nombre

C.I

Firma

DELGADO DESMITH, Yamile

9.547.343

Yamil Desmith

MONTILLA LETICIA

6.939.742

Leticia Montilla

OBERTO, THANIA

7.100.050

Thania Oberto

Bárbula, Noviembre de 2019



Universidad de Carabobo

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

ACTA DE APROBACION

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO



ACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y
POLITICAS
Dirección de Postgrado

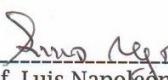
Av. Salvador Allende
Edif. De la FCJP, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula – Nguanagua
Edo. Carabobo

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto de Trabajo de Grado, titulado: **“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”** presentado por la ciudadana: **ERIKA CARMONA**, titular de la cédula de identidad N° V- 20.164.096, participante del Programa de **MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

La profesora Yamilet Delgado de Smith, aceptó la tutoría de éste trabajo.

En Campus Bárbula, a los catorce días del mes de marzo 2017.

Por la Comisión Coordinadora:


Prof. Luis Napoleón Goizueta
Coordinador del Programa




Prof. Rosa Graciela Ojeda
Miembro de la Comisión


Prof. Lucy Ferrer
Miembro de la Comisión



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. Delgado de Smith, Yamile, titular de la cédula de identidad N° V-9.547.343, en mi carácter de tutora del trabajo de maestría titulado **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**, presentado por la Lcda. Carmona Brea, Erika Patricia, titular de la cédula de identidad N° V- 20.164.096 para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los 24 días del mes de Septiembre del año 2019.


Dra. Delgado de Smith, Yamile
C.I. 9.547.343



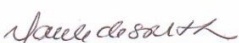
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Doctora Delgado de Smith, Yamile, titular de la cédula de identidad N° V- 9.547.343, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO** presentado por la Licenciada Carmona Brea, Erika Patricia, titular de la cédula de identidad N° V- 20.164.096 para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los 24 días del mes de Septiembre del año 2019.


Dra. Delgado de Smith, Yamile
C.I. 9.547.343



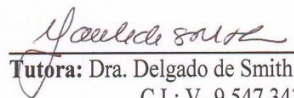
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA

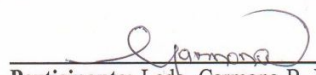


INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Lcda. Carmona Brea, Erika Patricia C.I.: V-20.164.096
Tutora: Dra. Delgado de Smith, Yamile C.I.: V- 9.547.343
Título del Trabajo: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO

Mes/Año	Asunto
Octubre/2016	Selección de línea de investigación, título y delimitación
Noviembre/2016	Formulación de objetivos
Diciembre/2016	Problemática de la investigación y justificación
Enero/2017	Estructuración del marco teórico
Febrero/2017	Formulación del problema
	Revisión de Objetivos
Marzo/2017	Aprobación del proyecto
Abril/2018	Actualización de antecedentes/Marco Teórico
Mayo/ 2018	Elaboración Marco Metodológico
Junio/2018	Operacionalización de las variables
Agosto/2019	Actualización del Proyecto de Grado
	Diseños de los instrumentos de recolección de información
Septiembre/2019	Aplicación de instrumento
	Evidencias del estudio
	Conclusiones y Recomendaciones
	Revisión final del trabajo de investigación para su entrega


Tutora: Dra. Delgado de Smith Yamile
C.I.: V- 9.547.343


Participante: Lcda. Carmona B, Erika P
C.I.: V- 20.164.096



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **“MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO”** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado titulado **“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”**, presentado por: **CARMONA B, ERIKA P**, titular de la cédula de identidad N° **V-20.164.096**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar al Título de de **“MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO”**, consideramos que el mismo cumple con los requisitos para ser calificado como: Aprobado a los 01 días del mes noviembre de 2019

Apellido y Nombre

C.I

Firma

DELGADO DESMITH, Yanile

9.547.343

Yanile Desmith

MONTILLA LETICIA

6.939.742

Leticia Montilla

OBERTO, THIANA

7.100.050

Thiana Oberto

Bárbula, Noviembre de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos
Estudiantiles

Av. Salvador Allende,
Edif. de la FCJP,
torre norte, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula - Naguanagua
Edo. Carabobo

“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO** por el (la) aspirante:

ERIKA PATRICIA CARMONA BREA

C.I. 20.164.096

Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO.**

En Valencia, al primer día del mes de noviembre del año ~~dos mil diecinueve~~.


Prof. Yamile Delgado. (Pdte)
Fecha: 09-11-2019
C.I. 9.547.343


Prof. Leticia Montilla.
Fecha: 01-11-2019
C.I. 6.939.742


Prof. Thania Oberto.
Fecha: 01/11/2019
C.I. 7.100.050





Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Dirección de Postgrado

Control de Asuntos Estudiantiles – Sección de Grado



ACTA DE CONSTITUCION DE JURADO Y DE APROBACION DEL TRABAJO

Quienes Suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo de Grado / Especialización titulado: **“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”**.

Presentado por el (la) ciudadano (a): **ERIKA PATRICIA CARMONA BREA**, C.I.: **20.164.096**
Nos damos como constituidos y Convenimos en citar al alumno para la discusión de su trabajo el día: **01 (UNO) DE NOVIEMBRE DEL 2019.**

De la misma manera acordamos que cumplido el lapso establecido en el reglamento (30 días hábiles a partir de la fecha de hoy), el (la) ciudadano (a) Decano (a) de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, podrá designar los sustitutos correspondientes.

Presidente del Jurado
Nombre: Yamir Degado de Smith
C.I. 0547343

Miembro
Nombre: LETICIA MONTELLA
C.I. 6939,742

Miembro
Nombre: TERESA OBERTO
C.I. 408050

RESOLUCION

Aprobado: ☒ Fecha: 01/11/2019 Observación: _____

Reprobado: _____ Fecha: _____

(En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del Jurado)

Nota: Esta acta debe ser consignada en la Sección de Grado de la oficina Control de Estudios inmediatamente después de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, de manera tal, agilizar los tramites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.

DEDICATORIA

Todos los seres humanos nacemos con un propósito en la vida, quizás algunos lo han descubierto, otros están en esa travesía, pero lo que nunca debe faltar en él, es la ayuda al prójimo, tener empatía, constancia y honestidad en lo que se hace, así es como ella me enseñó:

Mujer emprendedora

Admirable en todo su ser

Dedicada, a la cual le debo lo que soy y más.

Rica en candidez, amabilidad y humildad

Ella no es simple, ella es quien está y siempre estará.

AGRADECIMIENTOS

Infinidad de agradecimientos a dios, que todo lo puede.

*Profesores de mi querida Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales por toda su enseñanza.
A todos mis profesores de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Políticas, cada aporte otorgado en
clase fue enriquecedor.
En especial, a la Prof. Nuvia Pernia, por brindar
su ayuda incondicional, el Prof. William
Aranguren, Prof. Thania Oberto, Prof. Eloísa
Sánchez.*

*A mi querida alma mater y a su invaluable Prof. Yamile Delgado de Smith, tutora
académica, quien abrió las ventanas de su conocimiento y las puertas de su hogar
para orientarme y darme ánimos para finalizar el trabajo de grado, con humildad,
ofreciendo siempre más.*

*A mis compañeros de Maestría, siempre los recuerdo gratamente, y aún en la
distancia están allí cultivando la amistad, con especial gratitud a Martha Escobar,
José Guillermo Garcia, José Rangel, Janeth Jaimes, Lucimar Fernández, Eudalis
Sirit.*

*A la empresa para la cual laboré y sus valiosos empleados, que todos los días dan un
aporte para mejorar la calidad ambiental del país, en especial a mis buenos jefes,
Miguel Mura R y Olgy Figueira por impulsarme a seguir estudiando y lograr las
metas propuestas.*

*A las entrevistadas por atreverse a dar a conocer sus vivencias laborales y ayudar a
lograr los objetivos propuestos.*

*A mi fantástico payaso, por tantas vivencias y apoyo incondicional, en las buenas y
las no tanto.*

*A mi grande y hermosa familia, los pequeños de la casa y mi más grande amor, mi
madre.*

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice de Tablas.....	xv
Índice de Gráfico	xvi
Índice de Figura.....	xvii
Índice de Cuadro	xviii
RESUMEN	xix
ABSTRACT	xx
INTRODUCCIÓN.....	21
CAPÍTULO I	24
LA MIRADA INVESTIGATIVA.....	24
Nudo Problemático	24
Formulación del Problema	26
Objetivos de la Investigación.....	27
Justificación	28
CAPÍTULO II.....	30
ARGUMENTOS TEÓRICOS.....	30
Antecedentes.....	30
Perspectivas Teóricas.....	37
Derecho del Trabajo	37
Orden Jurídico de las normas	40
Perspectiva de Género y Trabajo.....	41
Discriminación laboral	44
Inclusión de la Mujer en el Ámbito Laboral.....	47

Papel del Estado como garante de la protección de la maternidad.....	50
El trabajo como hecho social	52
Rol del empleador	54
La protección de la maternidad en el trabajo (OIT)	59
Bases Legales.....	63
Derecho al trabajo.....	63
Igualdad de género y no discriminación	64
Derecho al trabajo y protección de la maternidad	66
Prohibición de esfuerzo físico	69
Licencia de maternidad, permisos y lactancia	70
Pago de centro de educación inicial, sala de lactancia.....	73
Computo de Antigüedad	74
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal.....	75
Disfrute de Vacaciones	76
Prohibición de exámenes médicos	77
Inamovilidad laboral	77
CAPÍTULO III	80
CAMINO INVESTIGATIVO: METÓDICA	80
Tipo de investigación	80
Nivel de Investigación.....	81
Diseño de la investigación	82
Sujetos de estudio	82
Técnicas e instrumentos de recolección de información	83
Estrategia metodológica	86

CAPÍTULO IV	91
EVIDENCIAS DE ESTUDIO	91
CAPÍTULO V	100
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXO A.....	110
ANEXO B	127

Índice de Tablas

Tabla 1. Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo.....	47
--	----

Índice de Gráfico

Gráfico 1. Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo.	48
---	----

Índice de Figura

Figura 1. Articulación Estado, Empleador, Trabajador	56
Figura 2. Factores Socioeconómicos.....	57
Figura 3. Derechos Vulnerados.....	93

Índice de Cuadro

Cuadro N° 1. Proceso de categorización de la Protección de la Maternidad en la Mujer trabajadora	87
Cuadro N° 2. Relación de Categorías por hallazgo.....	92



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA MUJER TRABAJADORA
DESDE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO

Autor: Carmona, Erika

Tutora: Dra. Yamile Delgado de Smith

RESUMEN

La mujer actualmente, se forma para desarrollar en su camino por la vida diferentes etapas o roles inmerso socialmente, está expuesta a factores excluyentes que se tornan vulnerable frente algunos aspectos de la vida real, como la maternidad, es por ello que se analizó la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, generando un valor agregado para la universidad y la línea de investigación de Relaciones laborales y estudiante que les permite apreciar la realidad objeto de estudio, enmarcada en una investigación cualitativa, nivel descriptivo, diseño documental y de campo, en la cual se aplicaron las técnicas de entrevista, observación y como instrumento una guía estructura, grabadora y lista de cotejo. Los instrumentos fueron aplicados, a sujetos identificados como A, B, C y D. Dentro de los resultados, se hallaron evidencias de la vulneración de los derechos de la trabajadora en cuanto a discriminación a razón de sexo, inequidad, degradación salarial y desmejora en cuanto a beneficios como goce de la lactancia materna, derecho irrenunciable. Se concluyo que el Estado es garante de la protección de los derechos, sin embargo estas al verse como débil jurídico son vulnerados sus derechos sin apego al marco normativo legal vigente.

Palabra clave: Derechos Laborales, Maternidad, Mujer trabajadora

Bárbula, Septiembre de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



**PROTECTION OF MATERNITY IN WOMEN WORKING FROM LABOR
RIGHTS IN THE PRIVATE SECTOR**

Autor: Lcda. Carmona, Erika

Tutora: Dra. Yamile Delgado de Smith

ABSTRACT

Currently, women are trained to develop different socially immersed stages or roles on their way through life, they are exposed to exclusionary factors that become vulnerable to some aspects of real life, such as motherhood, that is why we analyzed the maternity protection in working women from labor rights in the private sector, identifying through the Venezuelan legal framework the legal obligations of the employer in an industrial ink manufacturing company, generating added value for the university and the line of labor relations and student research that allows them to evaluate the reality under study, framed in a qualitative research, descriptive level, documentary and field design, in which the techniques of interview, observation and as a guide structure instrument are applied, recorder and checklist. The instruments were applied to subjects identified as A, B, C and D. Among the results, there is evidence of the violation of workers' rights regarding discrimination based on sex, inequality, wage degradation and deterioration. As benefits as enjoy breastfeeding, inalienable right. It was concluded that the State is a guarantor of the protection of rights; however, these verses as weak legal rights are violated without adherence to the current legal regulatory framework.

Key words: Labor rights, Maternity, Working women

Bárbula, Septiembre de 2019

INTRODUCCIÓN

El presente estudio, analiza la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del ordenamiento jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, identificando tres aspectos fundamentales: los derechos laborales, los factores socioeconómicos y el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad.

Este tema es de gran relevancia y va guiado en función de las necesidades y de los problemas que actualmente aquejan las relaciones de trabajo, las cuales han sido intervenidas a través de la rama del derecho para regular y plasmar mediante de las leyes, normas y reglamentos, la manera de actuar ante los eventos cotidianos de la vida laboral, con el fin de proteger a los más débiles jurídicamente, desde los inicios de los accionantes del trabajo.

Dicha protección se extiende al sector femenino de la población económicamente activa. En pleno siglo XXI, el papel social, económico y político de la mujer se hace cada vez más relevante y significativo, reconocido en el mundo. La interacción existente en el campo laboral y el acceso a la educación en todos los niveles ha posicionado a la mujer en cargos de alta jerarquía; y las oportunidades de participación se han incrementado.

En la relación de trabajo, existen diferencias, separando radicalmente las actividades por sexo, motivo por el cual las mujeres quedaron excluidas de trabajos

donde se ejerciera la autoridad y mano de obra especializada, percibiendo remuneraciones bajas. Sin embargo en la actualidad se puede evidenciar a través de la observación que las mujeres representan roles importantes en funciones de poder, político, económico y laboral. Pero al encontrarse en la contingencia de gravidez esta pasa a un estado de vulnerabilidad, donde la prioridad es la vida que lleva dentro, el Estado establecerá mecanismos para resguardar la vida de ambos, mejorando las condiciones en el área donde se desempeñan.

Por otro lado, la desigualdad de género a ocasionado un desfase en cuanto al trato, condiciones y resultados con respecto a ascensos y oportunidades de mejoras salariales, así como la participación en tareas que anteriormente solo las realizaban los hombres. La protección de la maternidad en el ámbito laboral ha conllevado a un sistema de responsabilidades del empleador en cuanto a la remuneración y otorgamiento de licencias por reposos pre y post natal, lactancia materna y asistencia médica de la mujer trabajadora, los cuales son visualizados por las organizaciones como un gasto.

En ese mismo sentido existe una vulnerabilidad de la mujer en el ámbito laboral, la cual se refleja cuando esta se encuentra en estado de gravidez por lo que el Estado, se ha visto en la necesidad de establecer un conjunto de normas y derechos que amparen a la mujer como Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley para la Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo , las cuales fueron creadas con el fin de proporcionar orientación y herramientas para fortalecer, ampliar la protección de la maternidad a todas las mujeres en todos los tipos de actividad económica (incluso en relación con

la salud maternal, la licencia de maternidad, las prestaciones, la protección del empleo, no discriminación y la lactancia). Al comprender el objetivo de las normas y reglamentos legales, permite que las mujeres puedan fusionar un estado biológico natural como la procreación del ser humano y la actividad laboral, vital para lograr el máximo beneficio y mejorar su calidad de vida.

El presente estudio se encuentra estructurado en Capítulos que contienen lo siguiente: El Capítulo I, que hace referencia al nudo problemático que da inicio a la investigación, así como su ámbito de estudio y delimitación; los objetivos tanto generales como específicos, que esperan ser respondidos, formulación del problema y la justificación, razón de la investigación.

El Capítulo II. Argumentos teóricos, iniciándose con los antecedentes (Internacional y Nacionales) relacionados con la investigación, que están compuestos por trabajos de grados para optar al título de Magister, donde se precisa el dominio de otras investigaciones de primera mano con el tema planteado, así como las diferentes perspectivas utilizadas. Capítulo III. Camino investigativo: Metodica, en el cual se describe el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, sujetos de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información, estrategia metodológica utilizada para el desarrollo de la investigación.

Asimismo se presenta el Capítulo IV, con las evidencias de estudio. Finalmente el Capítulo V, con las conclusiones y recomendaciones obtenidas, referencia bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

LA MIRADA INVESTIGATIVA

Nudo Problemático

La mujer hoy en día, se forma para desarrollar en su transitar por la vida diferentes etapas o roles inmersos socialmente. Representa un rol relevante en el ámbito laboral, asumiendo responsabilidades y nuevos retos, que la ayudan a posicionarse con igualdad y equidad de género, pero que a su vez está expuesta a factores excluyentes que se tornan vulnerables frente a algunos aspectos de la vida real, como la maternidad.

Sin embargo, la protección de la maternidad en el ámbito laboral ha conllevado a un sistema de responsabilidades del empleador en cuanto a la remuneración y otorgamiento de licencias por reposos pre y post natal, lactancia materna y asistencia médica de la mujer trabajadora, establecidas en el ordenamiento jurídico venezolano, las cuales son fiscalizadas por las instituciones del Estado.

No obstante, la protección durante el embarazo y la maternidad responde a la finalidad de proteger la salud de la madre y de su recién nacido, brindar seguridad en el empleo (prevención de despidos, discriminación, derecho a reincorporarse al término de su licencia, certeza y seguridad de los salarios, prestaciones durante la maternidad, goce de licencias, prevención de la exposición a riesgos para la salud) y el sector tanto público como privado deben resguardar y cumplir con estos derechos.

Sin embargo, en la actualidad esta protección ha ocasionado una vulneración de sus derechos por parte de entidades de trabajo, marginalizando a la mujer en el mercado de trabajo. De modo que, a pesar de los indiscutibles avances hacia la plena integración, subsisten en menor medida discriminaciones y desigualdades que, aunque van adoptando formas cada vez más sutiles, siguen siendo relevantes y teniendo efectos reales. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social, y en consecuencia, también en el orden laboral.

La interacción entre la reproducción biológica y el trabajo productivo es un hecho innegable que debe ser objeto de medidas de protección a los trabajadores de ambos sexos y a sus familias. En el proceso de la etapa pre y post natal, la mujer está susceptible, en un punto vulnerable, y si bien es cierto que no puede ejercer sus funciones habituales, su derecho al trabajo debe ser respetado.

Teniendo en cuenta ese derecho, el Estado y diversos organismos internacionales en aras de proteger este vacío de vital importancia para la sociedad, ha establecido un conjunto de normas y derechos dentro del marco jurídico que amparan la protección de la maternidad en la mujer trabajadora.

Dentro de estas normas se destaca el convenio nro. 103 (revisado) sobre la protección de la maternidad, del año 1952, ratificado por Venezuela en 1982 y las leyes venezolanas: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley para la Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, entre otras, las cuales fueron establecidas con el fin de proporcionar orientación y herramientas para

fortalecer y ampliar la protección de la maternidad a todas las mujeres en los distintos ámbitos: político, económico, social y laboral.

En virtud de lo antes expuesto, surge el interés de la investigadora por analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del ordenamiento jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, identificando tres aspectos fundamentales: los derechos laborales, los factores socioeconómicos y el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad. De modo que, las mujeres puedan fusionar un estado biológico natural, como la procreación del ser humano y la actividad laboral, necesaria y vital para lograr el máximo beneficio con calidad de vida. Por consiguiente, surgen las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

- ¿Cuáles son los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial?
- ¿Existe cumplimiento de los factores socioeconómicos que establecen las garantías, beneficios de protección y licencias de maternidad en la mujer trabajadora de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial?
- ¿Cuál es el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.

Objetivos específicos

Describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.

Identificar el cumplimiento de los factores socioeconómicos que establecen las garantías, beneficios de protección y licencias de maternidad en la mujer trabajadora de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.

Analizar el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho.

Justificación

El presente estudio tuvo como propósito, analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del ordenamiento jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, describiendo tres aspectos fundamentales: los derechos laborales, los factores socioeconómicos y el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad.

A través de esta investigación, de método cualitativo generando un aporte significativo para los estudiantes de Recursos Humanos y Derecho, interesados en los resultados obtenidos, para futuras investigaciones de la realidad expuesta, por la importancia de la maternidad, considerada esta como un factor importante porque nace de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, “Derecho a la vida”, es por ello que la maternidad es vista como un proceso que va más allá de una etapa hormonal.

Por consiguiente de la importancia que tiene la mujeres en la sociedad y el proceso de la maternidad, concatenado con el trabajo, que es, sin lugar a dudas, uno de los factores más importantes y elementales en la formación de identidad de los individuos, en la diferenciación entre los sexos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de jerarquías sociales.

Así mismo, la información que proporciona el presente estudio, podría ofrecer un interés especial a los profesionales encargados del área de Recursos Humanos de las entidades de trabajo, que se ven particularmente atraídos hacia el tema del trabajo de la mujer en estado de gravidez enfocado desde la perspectiva legal, lo que permitiría apreciar las condiciones de trabajo expuestas por mujeres en estado de gravidez, con la finalidad de contribuir para un mejor desempeño y fortalecimiento la relaciones de trabajo.

Desde el punto de vista metodológico es posible encontrar un aporte propio de la investigación tipo cualitativa, nivel descriptivo, orientada al análisis de la protección de la maternidad que arrojará resultados de una realidad actual que aqueja a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez.

Finalmente, generar un aporte como antecedente para futuras investigaciones en la línea de investigación *Relaciones de Trabajo* en el área de postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, ya que el trabajo es considerado desde nuestros orígenes un aspecto de ocupación y producción para el logro de los avances de la sociedad. Estos cambios generados en la sociedad, representa una realidad en el abordaje de la posición entre hombres y mujeres y el rol que estos juegan en la sociedad.

CAPÍTULO II

ARGUMENTOS TEÓRICOS

Antecedentes

El entorno en el que se vive actualmente, está sumergido en una serie de políticas y normas que rigen a la sociedad, sociedad que propicia cambios, en la cual subyacen culturas y problemáticas que forman parte del ser humano que habita en ella y de la cual no podemos huir, una realidad con lo cual queremos resaltar las teorías que sirvieron de conocimientos para otros investigadores y que hoy en día preceden la problemática de la protección de la maternidad en las mujeres trabajadoras, desde el inicio de su embarazo, durante y después del mismo.

Por tanto, para el desarrollo del siguiente capítulo, se tomaron en consideración diversos aspectos fundamentales de trabajos, realizados por Maestranter de diferentes especialidades, con vinculación a la temática que tuvo como propósito, analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del ordenamiento jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, el cual se hace necesario para detallar si hay un posible escenario, sino también, de indagar teorías y antecedentes en torno a la temática planteada. Para la presentación de los mismos, se siguió un orden cronológico descendente, a nivel internacional y nacional.

Antecedente Internacional

En primer orden, Alvarado (2017) en su producción intelectual *Dinámicas desiguales de inserción laboral en zonas de frontera. El caso de las mujeres colombianas en necesidad de protección internacional en San Lorenzo, Esmeraldas*, como trabajo especial de grado, Maestría en Sociología, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador, en base a esta temática y sus necesidades de profundización planteó la investigación a través de una pregunta central: ¿cómo afecta la posesión o no de la visa de refugiada y su intersección con categorías como el género, la clase, y la etnia/raza, en la inserción laboral de las mujeres colombianas en necesidad de protección internacional que se encuentran en la frontera norte ecuatoriana?. Para desarrollar el argumento central, la autora se planteó tres objetivos específicos, en primer lugar, describir la situación de las mujeres colombianas desplazadas en San Lorenzo, para comprender las principales características y el contexto en que se sitúan las protagonistas de la investigación. En segundo lugar, realizar un análisis del mercado laboral del cantón y las posibilidades de trabajo que brindan las instituciones públicas y organizaciones de la zona a estas mujeres y finalmente, tomando en cuenta las posibilidades de trabajo de la zona, los procesos desiguales de inserción laboral de estas mujeres, prestando atención a la relación entre su condición migratoria y otras categorías sociales como el género, la clase y la etnia/raza.

Para llevar a cabo el estudio la autora recurrió a una metodología de investigación cualitativa que permitió profundizar un fenómeno social complejo como es la inserción laboral de mujeres en necesidad de protección internacional, a través de las percepciones y las acciones protagonizadas por las mismas, utilizó el método etnográfico; entrevistas en profundidad, ejecutando 16 entrevistas con instituciones

públicas, líderes comunitarios, colectivos y miembros de organizaciones no gubernamentales e internacionales; llevó a cabo 20 entrevistas semi-estructuradas, con mujeres colombianas desplazadas, con visa de refugiadas; técnica de la observación, la cual ayudo a obtener información de los distintos sectores de San Lorenzo y por último análisis de documentos de políticas y normativas nacionales y locales en relación a procesos de integración e inserción laboral de la población en necesidad de protección internacional. Abordó tres enfoques, la migración, desplazamiento forzado y fronteras desde el enfoque de género y feminista interseccional, con el cual desarrolló sus fundamentos teóricos que buscaron dar respuesta a los objetivos planteados.

Por consiguiente, la autora concluyó que la interacción entre la irregularidad jurídica y las características sociales de estas mujeres les estarían posicionando en condiciones de mayor vulnerabilidad, pues se verían empujadas a insertarse laboralmente en empleos que refuerzan su situación de desigualdad y la reproducción de violencias contra ellas y sus familias, situación que estaría además institucionalizando el Estado ecuatoriano, Importante tomar en cuenta que las mujeres se han incorporado paulatinamente al espacio productivo, vinculándose con el tema de estudio al abordar los derechos proteccionista de la mujer, y las diversas políticas estatales existente para resolver el problema fronterizo incluyendo la inserción laboral y como esta se ve influenciada por aspectos discriminatorios como género, clase o raza. Además, generan aporte a esta investigación por desarrollar aspectos de la responsabilidad del Estado y la mano de obra explotada en el mercado laboral informal de la mujer y su seno familiar, los cuales se ven en la necesidad de migrar.

Antecedentes Nacionales

En segundo orden, Berne (2018) en su producción intelectual *Cultura Educativa de la Mujer en el Proceso de Inclusión Laboral en Venezuela*, trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Investigación Educativa, la investigación tuvo como propósito analizar las condiciones culturales, de remuneración, de segregación en el mercado del trabajo, capacitación y educativas que garantizan la participación femenina basado en los fundamentos doctrinarios, legales y jurisprudenciales relativos a la igualdad de género a favor de los derechos de la mujer. La autora explica que pese a todas las iniciativas institucionales y la promulgación de instrumentos en defensa de la igualdad de género, la mujer sigue siendo objeto de diferencias en el ámbito laboral, en especial, en lo que respecta a estas desigualdades en el plano de los ingresos (salarios), ó en lo referente a su participación en el mercado laboral como población económicamente activa (PEA), donde el acceso a empleos registrados y de calidad sigue estando por debajo de los varones.

Por consiguiente planteo tres objetivos: identificar las iniciativas sociales y propuestas por el Estado venezolano que sirven de fundamento para la inclusión de la mujer en el trabajo; describir los elementos, factores y motivaciones que condicionan la inclusión de la mujer en el trabajo; establecer las condiciones sociales, culturales y educativas que influyen en la segregación ocupacional de la mujer, los cuales ayudaron a cumplir con el propósito de esta investigación, partiendo desde una perspectiva de género de la Organización Internacional del Trabajador, el comportamiento teórico desde la educación de la mujer y su labor en la economía nacional y cuales leyes fundamentan el trabajo de la mujer en la Venezuela de hoy, la cual ha ido arraigando la desigualdad, que se ha fundamentado en la anteposición de

las diferencias biológicas y culturales como causa de las desigualdades en la productividad y capacidad de las mujeres, ocultando sin lugar a dudas, las discriminaciones por género. En este sentido, la autora argumentó la investigación empleando una metodología cuantitativa de tipo explicativa y documental, la cual, le permitió generalizar los resultados a partir de los datos recabados mediante el método deductivo, aplicando encuesta a la población seleccionada.

Concluye destacando que los sujetos mujeres se han convertido en micro sistemas de producción social, económica y política, con ello se pretende superar las incertidumbres, tensiones en la subjetivación y la integración creciente de la autonomía de la mujer en la era posmoderna. De esta manera, sostiene que la inserción de la mujer al trabajo no es una decadencia social, económica o política y no es un accidente que conduzca a una crisis; por el contrario, ello da lugar al surgimiento de nuevas funciones, al apareamiento de nuevos modelos de socialización, de educación. Por consiguiente la segregación de nuevos paradigmas que han fortalecido la normativa legal vigente en Venezuela, la mujer sigue expuesta a actos de desigualdad, sin embargo esta ha tenido un rol protagónico que ha permitido sublevar la representación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, siendo un factor importante la cultura, la educación y la labor que estas desempeñan en la sociedad, motivo por el cual vinculamos este antecedente con la investigación que se desarrolla, porque en ella plasma la figura de la mujer en el ámbito laboral y el papel del Estado como actor fundamental para el desarrollo de programas donde participar los accionantes del mundo del trabajo en los distintos escenarios que estos representan.

En tercer orden, Vázquez (2018), en su producción intelectual Inserción de la Mujer en el Proceso Social de Trabajo en una Empresa del Sector Petrolero del Eje Costero ubicada en Puerto Cabello, Edo. Carabobo, Período (2016-2017), trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, el cual tuvo como propósito describir la inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero ubicada en Puerto Cabello, Edo. Carabobo, período (2016-2017), basando sus fundamentos teóricos en una serie de revisiones bibliográficas físicas y digitales de destacados autores relacionados con el tema en estudio, denominado como aspectos teóricos desglosados en el trabajo que permitieron una mejor comprensión de la temática tratada y por ende un mejor desarrollo del trabajo realizado. Dentro de los referentes, desarrollaron la teoría de género desde diferentes perspectivas, incluyendo la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, consecuentemente, tres antecedentes, uno internacional y dos nacionales que versaron sobre capacitación, transición e inserción de la mujer.

La investigadora desarrolló una metodología de diseño no experimental, tipo campo, de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo. Como población objeto de estudio tomo (860) empleados por ser los más idóneos para proporcionar la información y una muestra representativa de 268 empleados. Para su análisis, utilizó una matriz de doble entrada para identificar y luego, clasificar por género acorde al nivel de inclusión por gerencia, mediante una matriz de datos. Manejo la validación a través del juicio de experto y confiabilidad de autor. Arrojando que persiste la segregación laboral entre la población femenina y la masculina, siendo las mujeres quienes tienen las peores condiciones laborales. Revelando que a mayor ascenso, mayor desigualdad; además hay mayor presencia de mujeres en cargos de asistentes con un (4,48%) en comparación a los hombres con (2,99%), lo que demuestra que las

desigualdades afectan a todas las mujeres por igual, por el simple hecho de ser mujeres.

En este sentido se evidencia que posiblemente por las actividades a ejecutar de mayor actividad ó consideradas de mayor desgastes físico y riesgos están ocupadas por hombre, reflejando los siguiente: protección control y activos (PCP) 22,76%, seguridad industrial (SIHO) 14,55% técnica (TECN) 10,45% y termoeléctrica (TERMOELEC) con un total de (8,96 %). Concluyendo que la igualdad de género es significativa al momento de establece la justicia social, ya que la misma influye en lo económico, político social y cultural del ser humano y por ende una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde esta es diaria e individual, para así poder tener una sociedad más justa.

En consecuencia, la autora incitó la aplicación de la perspectiva de género para la construcción de una sociedad más justa y equitativa, la fomentación de actividades inclusivas donde las mujeres fuesen valoradas por su labor, debido a que la igualdad de género es significativa al momento que se establece la justicia social, ya que la misma influye en lo económico, político social y cultural del ser humano y por ende una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde esta es diaria e individual, para así poder tener una sociedad más justa. El abordaje de este tema, genera un aporte para el presente estudio porque permite conocer aspectos relacionados igualdad de género, posicionamiento de las mujeres de acuerdo a la segregación ocupacional.

Perspectivas Teóricas

Para el abordaje de la investigación fue necesario realizar un estudio de los diferentes aportes teóricos y conceptuales que sirvieron de referente para una mejor comprensión de la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial. Los referentes teóricos a mencionar son las siguientes:

Derecho del Trabajo

Las relaciones de trabajo son llevadas por una conducta de un grupo de personas, que representan los actores laborales (Empleado, Empleador, Estado) establecidos en una entidad de trabajo que requiere de diversos mecanismos para su regulación. Venezuela es un país con un marco jurídico amplio, donde están plasmadas las garantías de cada individuo, por ello partimos de la premisa del derecho, porque el desconocimiento de este, es la causa de la violación del mismo. Entendemos que tenemos derechos desde que nacemos, porque está consagrado en nuestra carta magna, pero ¿Qué es el derecho?, según Olaso (2008)

Derecho es la recta ordenación de las relaciones sociales, mediante un sistema racional de normas de conducta declaradas obligatorias por la autoridad competente, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica. (p.18)

Este autor realiza un análisis de este concepto, donde resalta poner orden en las relaciones humanas que devienen del hecho social, con el fin de prevalecer la justicia dentro del bien común o social. Esta serie de ordenamientos, son las garantías que el ser humano goza y permiten dictar normas de conducta o comportamientos, pues el hombre, no puede desarrollar sus habilidades sino con la interacción de la sociedad y esta a su vez, implica el derecho para regir a la sociedad.

Sin embargo, tratadistas han elaborados diversas definiciones al respecto. Como por ejemplo, Cabanella, mencionado por Errázuriz (1960), en su libro introducción al estudio del derecho del trabajo, tiene la siguiente clasificación:

1. En relación con el sujeto. A) protección de los económicamente débiles, b) normas que se refieren a la clase trabajadora.
2. En cuanto al objeto. a) Considerando la producción, b) considerando la actividad laboral.
- 3) en cuanto a la naturaleza del vínculo. A) Contractuales, b) relación de trabajo y
4. Definiciones dobles. (p.13)

De todas estas definiciones podemos generalizar mencionando que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas, las cuales regulan relaciones de los actores fundamentales: empleado, empleador y Estado, dentro del orden social y laboral, con la finalidad de atender siempre en pro de los más débiles. Parte de un aspecto fundamental, consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como derecho humano de propiciar espacios con el objeto de fomentar el trabajo productivo, en condiciones decorosas, cumpliendo con las obligaciones de Seguridad y Salud Laboral.

Por consiguiente, desde la perspectiva de la autora, el derecho es visto como una rama que interviene en las relaciones laborales para regular y plasmar a través de las normas y reglamento, la manera correcta de actuar ante los eventos cotidianos de la vida laboral, con el fin de proteger a los más débiles jurídicamente, desde los inicios de los accionantes del trabajo.

Los derechos laborales han constituido a lo largo del mundo del trabajo un espacio significativo, una lucha de reivindicaciones reconociendo el aporte que el sector productivo hace a la economía de un país, y este está guiado en función de las masas trabajadoras que engranan en el núcleo de las organizaciones, en el presente, pasado y futuro. Podemos citar en este sentido al derecho social, el cual según Errázuriz (1960:12) lo define como “al conjunto de principios y leyes imperativas cuyo objetivo inmediato teniendo en vista el bien común, es ayudar a satisfacer las necesidades propias y las de su familia a las personas que viven de su trabajo”.

En efecto el derecho ha pasado por un estado de resiliencia, debido a los puntos clave del desarrollo de las sociedades capitalistas e industriales. En la legislación venezolana el derecho del trabajo está regulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, convenios internacionales, Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley del Seguro Social Obligatorio, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, entre otros que serán descritas en las bases legales, clasificadas de acuerdo a un orden Jurídico.

Orden Jurídico de las normas

El conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo están comprendidas en el ordenamiento, no solo están expuestas, ni yuxtapuestas o simplemente dispuestas, al contrario tienen un riguroso orden para garantizar la eficacia de las mismas, pero sobre todo su validez que las hacen de acuerdo al pensamiento Kelseniano, unitario, coherente y jerarquizado.

Partiendo de lo antes expuesto, la concepción expresada por García (1980:85) “es una larga jerarquía de preceptos, cada uno de los cuales desempeña un papel doble en relación con los que están subordinados tienen carácter normativo (es condicionante); en relación con los superiores es un acto de aplicación (es condicionado)”, es decir tenemos un congénere de normas en el cual se establecen deberes y derechos que cumplir, tanto para el empleado como empleador. Por tal motivo, la legislación estableció unas fuentes del derecho que destaca la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* (LOTTT), en su *Título I, Normas y Principios Constitucionales*:

- Artículo 6.** a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.
b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.
c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.
e) Los usos y las costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
g. Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.
h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

Perspectiva de Género y Trabajo

En pleno siglo XXI, el papel social, económico y político de la mujer se hace cada vez más relevante y significativo, reconocido a nivel mundial. La interacción existente en el campo laboral y el acceso a la educación en todos los niveles educativos ha posicionado a la mujer en altos niveles jerárquicos; y las oportunidades de participación se han incrementado; a pesar que sigue existiendo la desigualdad de género, definiendo este por la Organización Internacional del Trabajo (2004:23), como “la “construcción social” de las diferencias y puntos comunes, igualdades y desigualdades y relación de poder entre hombres y mujeres”, sin que implique que el problema de la discriminación laboral femenina esté totalmente superado por la sociedad.

Al respecto González (2004:397) connota que “La atención está puesta en visibilizar como las diferencias construidas socialmente, se convierten en justificación de las inequidades de género y en profundas desigualdades sociales para las mujeres”, estas diferencias han trascendido al ámbito laboral, para lo cual el artículo 88 de la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, establece “El Estado garantizará igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del trabajo”, la legislación en este sentido no queda allí, por ello el Estado debe ir aun mas allá, y establecer políticas públicas que garanticen la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Las barreras de género han sido superadas en distintos ámbitos de la sociedad, pero en particular el hecho que la mujer sea participe del mercado de trabajo ha coadyuvado a romperlas, así como lo expone De Beauvoir (1949):

Gracias al trabajo la mujer ha franqueado en gran parte la distancia que la separaba del varón; únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una libertad concreta. Tan pronto como deja de ser un parásito, el sistema fundado sobre su dependencia se derrumba; entre ella y el Universo ya no hay necesidad de un mediador masculino. (pág. 675)

En este sentido se comprende el papel que ha representado y que representa la mujer para la sociedad, hoy en día son un pilar fundamental, y aun más por su rol de madre procreadora. Ha sido una lucha constante que aun no termina, a pesar de los logros la mujer es vista como el sexo débil, siendo esta una causa de discriminación en el ámbito laboral, para lo cual Acevedo (2002), describe tres elementos de precarización del trabajo de las mujeres:

1. La división sexual del trabajo: mediante la asignación diferencial de responsabilidades y tareas a hombres y mujeres, basándose en atributos biológicos y culturales de cada sexo, originándose representaciones sociales bien definidas del trabajo de hombres y mujeres, en la que el hombre se asocia con fuerza, técnica, máquina y producción y la mujer se asocia con sentimientos, fragilidad, delicadeza, comunicación y reproducción. El trabajo de la mujer es considerado complemento del trabajo del hombre.
2. La subordinación: mediante el dominio masculino de las relaciones sociales de género, lo cual se evidencia en el menor acceso que tienen las mujeres en cargos que requieran ejercicio de autoridad, poder y toma de decisiones, incluyendo el ámbito sindical.
3. La desvalorización: del trabajo que realizan las mujeres. En muchos casos no reciben remuneración alguna, como el trabajo voluntario, a domicilio, por cuenta propia; y cuando la reciben, la misma es desvalorizada. (Pág. 4)

En otras palabras, el autor parte de la idea, que desde las funciones expuestas en la relación de trabajo, existen diferencias, separando radicalmente las actividades por sexo, motivo por el cual las mujeres quedaron excluidas de trabajos donde se ejerciera la autoridad y mano de obra especializada, percibiendo remuneraciones bajas. Sin embargo en la actualidad se puede evidenciar a través de la observación que las mujeres representan roles importantes en funciones de poder, político, económico y laboral. Pero al encontrarse en la contingencia de gravedad esta pasa a un estado de vulnerabilidad, donde la prioridad es la vida que lleva dentro.

Considerando esta contingencia, el Estado ha establecido mecanismos para resguardar la vida de ambos, mejorando las condiciones en el área donde se desempeñan, del cual puede caer en un ciclo de discriminación, y dejar de percibir las remuneraciones de bono de alimentación, convenios de salarios, mientras goza de licencia, considerando lo que señala Delgado de Smith (2011:86) “hay que reconocer que la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no puede ser alcanzada sólo a través de la legislación”, debe existir una consciencia social y corresponsabilidad de la persona como ser humano, para respetar y hacer respetar los derechos propios y de terceros.

La sociedad sin lugar a duda representa un factor determinante, influye a través de la cultura y los valores que esta representa. En el plano laboral existen paradigmas que provienen desde la era de la industrialización y que actualmente afectan por razón de género, debido a la existencia de la relación de poder, marcando pautas de comportamiento entre hombres y mujeres. A pesar que existen una serie de herramientas y mecanismos legales para erradicar la distinción por género, no es suficiente.

Discriminación laboral

En muchos ámbitos de la sociedad se escucha hablar de discriminación, bien sea por sexo, color de piel o nivel académico, hasta por tener un cargo con un rango superior. Es una constante que se vive día a día, a veces sin percibirlo, pero estamos expuestos a discriminación de todo tipo. En este sentido, cabe citar el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en virtud del cual,

Artículo 2. Cada hombre goza de los derechos y libertades establecidos en esta Declaración, sin tener en cuenta diferencia de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo.

En consecuencia, toda persona está protegido, tiene derechos desde que nace, y por ningún motivo o situación debe ser discriminado, en caso contrario, estaría violando los derechos humanos, y la dignificación de la mujer, como persona capaz y participe de los diferentes escenarios políticos, sociales, culturales, económicos y laborales. El género es una de las causas de discriminación que persiste a través del tiempo. No obstante la comunidad internacional en aras de mejorar la condición de la mujer aprobó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el año 1958, cuyo artículo 1, citado por Caamaño (2003), define la discriminación contra la mujer como,

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política,

económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
(p.27)

Por otra parte, el escenario de la mujer en el marco jurídico a nivel internacional tiene como principal instrumento la convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, de 1979, a través del cual se ha pretendido mejorar el contexto de la mujer, con mejores condiciones a nivel mundial. En el contenido laboral, el Convenio Nro. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando:

Artículo 1. a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Para González (2011), destaca los avances en pro del reconocimiento de los derechos reproductivos, fundamentales para remover y garantizar la igualdad y equidad de género, para lo cual:

Distintas conferencias y cumbres mundiales celebradas en la presente década y suscritas por el Estado Venezolano, han arribado a consensos orientados a considerar los derechos reproductivos como derechos humanos basados en los principios de dignidad e igualdad humana, así como también se ha

comprometido a eliminar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, promover la equidad de género y propiciar un ejercicio pleno, responsable e integral de la sexualidad y la reproducción para toda la especie humana.(p. 94)

A nivel internacional, Venezuela tiene ratificado los siguientes convenios, 1) El Convenio Fundamental No. 100, sobre igualdad de remuneración, del año 1951, ratificado por Venezuela en 1982, estipula la igualdad de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. 2) El Convenio Fundamental No. 111, sobre discriminación (empleo y ocupación) del año 1958, ratificado por Venezuela en 1971, estipula que hace falta una política nacional para eliminar la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tanto en el acceso al empleo como en la formación y las condiciones de trabajo, y promover la igualdad de oportunidades y de trato. 3) El Convenio No. 103 (revisado) sobre la protección de la maternidad, del año 1952, ratificado por Venezuela en 1982, estipula que los Estados ratificantes deben conceder doce semanas de licencia de maternidad durante la cual la trabajadora tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

Por consiguiente, la garantía de los derechos coexisten, pero hay una protección disfrazada frente a actos de discriminación en el trabajo, es decir no existe una ausencia de la norma, están presentes, y aun más porque los mismos son derechos intransferibles, sin embargo existe una carencia de instrumentos jurisdiccionales específicos y expeditos que garanticen el pleno respeto de los derechos fundamentales y la celeridad de los procesos en las relaciones laborales, entre trabajador, empleado y Estado, cuya trascendencia es innegable.

Inclusión de la Mujer en el Ámbito Laboral

Los cambios del siglo XX y siglo XXI en cuanto a las tendencias políticas y sociales en el mundo, producto de los procesos de urbanización y modernización, afectaron la organización social y los patrones de conducta en las familias, trayendo consigo un aumento de la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo, el aumento en los niveles de educación, entre otras transformaciones.

La fuerza de trabajo en Venezuela está representada por el 50,37% del total de la población para el segundo semestre del año 2018, de acuerdo a cifras establecidas por el Instituto Nacional de Estadística, las cuales se reflejarán en cuadro y gráfico anexo de Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo.

Tabla 1. Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo

Población	2do semestre 2018
TOTAL	31.712.499
ACTIVA	15.974.277
HOMBRES	15.888.457
ACTIVA	9.459.939
MUJERES	15.824.042
ACTIVA	6.514.338

B.T.P.P.V: Buscando trabajo por primera vez

1/ Las diferencias existentes en las variaciones de algunas tasas o porcentajes se deben al redondeo de las cifras consideradas en el cálculo

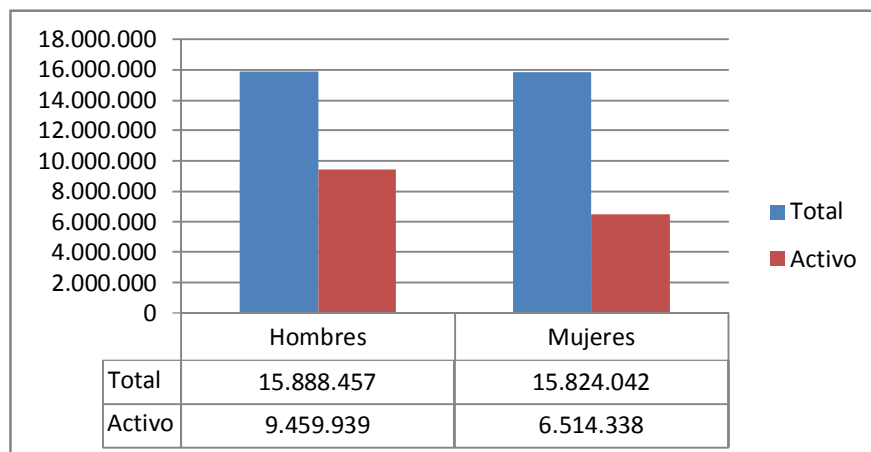
a/ Esta cifra presenta un coeficiente de variación mayor a 5% y menor o igual a 10%

b/ Esta cifra presenta un coeficiente de variación mayor a 10% y menor o igual a 20%

c/ Esta cifra presenta un coeficiente de variación mayor a 20% el resto de las cifras presentan coeficientes de variación menores a 5%

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo, "Indicadores de la Fuerza de Trabajo" 2/ Población ajustada a censo 2011

Gráfico 1. Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo.



Fuente: Carmona, E (2019), a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (2018)

De una población total de 31.712.499, existen 15.888.457 hombres y 15.824.042 mujeres, y una población económicamente activa para el segundo semestre 2018 de 15.974.277 donde los hombres representan un total de 9.459.939, es decir 59 por ciento y las mujeres 6.514.338 un 41 por ciento respectivamente. Tenemos un porcentaje mayor de hombres activos laboralmente que de mujeres, lo cual nos puede indicar que aun existe una brecha entre igualdad de condiciones, esto puede darse, debido a concepción de ver a las mujeres en los quehaceres del hogar, que ha venido superándose durante los últimos años a nivel mundial.

A pesar de la evidente evolución, la desigualdad de género y las prácticas discriminatorias aun persisten. Es por ello que el Estado debe ofrecer una serie de mecanismos que regulan la materia, para Pacheco (2012:11) “considera que es deber del Estado ser el promotor de la igualdad sustancial entre los individuos mediante "acciones positivas" o "de discriminación inversa". Es decir, el Estado garantizará la no discriminación, sin embargo, cabe destacar como la cultura, también tiene un

papel fundamental, en la manera como se crían a los hijos y los valores que se fomenten desde el hogar.

De lo antes expuesto, cabe destacar como a pesar de los retos superados en cuanto a la igualdad, aun persisten brechas en lo que a género respecta. El empleo y las condiciones en las cuales se desarrolla la actividad productiva, aun representan el acceso limitado de las mujeres a la protección social relacionada con el empleo. De acuerdo a las nuevas tendencias de las mujeres en el trabajo en el resumen ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (2016),

Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente «femeninas», y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel.(pág. 10)

En este sentido se expresa como el desarrollo de las féminas a nivel mundial en los distintos escenarios ha jugado un papel relevante, generando cambios socioculturales que han marcado pauta en las relaciones de género asociadas a la inserción de las féminas en el mercado laboral. Aun cuando las nuevas tecnologías y comunicaciones de las organizaciones, también han representado un cambio, reflejado en las nuevas formas de relación laboral, como por ejemplo el teletrabajo, representando una ventaja hoy día para trabajar desde el hogar y a distancia, siendo una manera muy atractiva para el campo laboral femenino.

Papel del Estado como garante de la protección de la maternidad

El Estado debe garantizar a los individuos sus derechos, y para hacerlo en la totalidad de los individuos, necesita una regulación a través de la rama del derecho. La *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* establece en su artículo 19 “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e independiente de los derechos humano”. El ser humano desde su concepción está protegido, la mujer trabajadora al ser partícipe de su estado como gestante, gozará de este derecho.

El Estado es visto desde muchos aspectos como la figura que garantiza ese derecho proteccionista de la mujer en estado de gravidez, las féminas acuden a este con la intención de establecer demandas a través de los procedimientos en las instituciones responsables de regular el cumplimiento de sus derechos. Las instituciones a través de los órganos de supervisión, de acuerdo a Oberto (2009), analizan el proceso de trabajo, tomando en cuenta los siguientes elementos:

- a) La actividad que ejecuta el trabajador, el trabajo, lo que se conoce en el contrato de trabajo como la prestación del servicio y comprende el conjunto de actividades que el trabajador debe ejecutar en función del puesto de trabajo que tenga asignado.
- b) El objeto sobre el cual recae la acción, la actividad o trabajo, que pueden ser naturales, materias primas, productos intermedios, piezas de repuestos, productos semiterminados, etc.
- c) Los medios de trabajo que comprenden todo lo que el trabajador utiliza para poder ejercer su labor o trabajo, tales como: los útiles, maquinarias, herramientas, las instalaciones o talleres donde realiza la actividad, es decir, todo lo que hace posible la ejecución del trabajo. (p. 536)

En este sentido cabe mencionar, que las inspecciones son estructuradas tomando en cuenta el medio, objeto, actividad y la interacción de esta con el trabajador, el cual representa una tarea compleja para el inspector, al determinar las necesidades de protección de los trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, el Estado tiene la potestad de crear políticas para garantizar el cumplimiento cabal de los derechos, para los cual la autora D'Elia (2006), propone:

La política social se define generalmente como un conjunto de instrumentos a disposición del Estado para orientar sus acciones, producto de una dinámica de tensiones y soluciones políticas originadas en una sociedad y en un contexto histórico determinado, en el que participan actores sociales y se da un papel al Estado para intervenir en los asuntos de la vida social y económica. Pág. 29

En la actualidad el Estado como política social, ha creado a través de directrices regidas por el presidente de la República Bolivariana de Venezuela, el plan nacional de parto humanizado, ha otorgado compensaciones económicas para la mujer en estado de gravidez, entrega de canastillas y dando asistencia preferencial a niños y mujeres gestantes a través del sector salud, al respecto Gastón (2016:32) menciona como es el mecanismo que “Llevado a la Política Social se figura como herramienta que permite accionar desde el Estado para garantizar el acceso a los derechos en sentido amplio”, es decir el acceso a ellas debe ser de conocimiento y dominio público para garantizar su cumplimiento.

No obstante a ello, las mujeres reclaman la responsabilidad pública de la reproducción (centros de educación inicial, pago de salarios, licencias de maternidad remunerada, atención médica, entre otras) consagradas en nuestra legislación. Estas normativas que regulan la protección de la maternidad conforman una estructura en

donde para ser titulares de derechos y beneficios bajo el modelo de protección social, es imprescindible haber sido partícipes del mercado de trabajo.

Asimismo las políticas sociales de Estado, en las cuales se contemplan aspectos de interés económico y valores de género, son limitadas. Exceptuando la promulgación de leyes y reformas de las normas donde se han contemplado una ampliación de los derechos de la protección de la maternidad, pero aún los legisladores consideran limitado el alcance de la protección a la reproducción biológica y social de la familia, debido a la falta de *cumpli/miento* de las normas. Sin embargo las medidas, de acuerdo a Acevedo (2004:34) “para la protección a la maternidad y la familia, son consideradas, así, un medio del Estado para regular las relaciones entre el capital y el trabajo... contrastando este término el cual tiene estrecha concordancia con ...la relación entre la producción y la reproducción”.

En este sentido podemos destacar como la legislación tiene un sin fin de normas, quizás un ordenamiento jurídico con un amplio ámbito de aplicación, pero retomamos la palabra *cumpli/miento*, cumple de una manera efímera, el Estado establece las normas pero aun faltan medidas de control y seguimiento para determinar su efectividad, es lo que hace, permitiendo así exista una falacia entre lo que se debe hacer y lo que realmente se hace, *deber* y *derecho*.

El trabajo como hecho social

El trabajo y la maternidad son considerados por la legislación como un hecho social, por lo tanto es responsabilidad no solo del Estado su protección, también de la

sociedad. Sin embargo la participación de las féminas en el mercado laboral otorga una serie de derechos al encontrarse en estado de gravidez. El trabajo es un proceso relevante para la vida de cualquier ser humano, este según Caldera (1972) lo define como:

Un hecho social básico mediante el se hace posible, no tanto la vida del individuo que presta, como la vida social misma sin el trabajo no hay proceso no hay posibilidades de desarrollar técnicas al servicio de la vida humana, no existe división de tarea mediante la cual algunos hombres pueden dedicar sus vidas a luchar por el mejoramiento de la situación general de la asociados. Por el viven los trabajadores y sus familiares que componen la inmensa mejoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, si no la existencia de la familia, célula social por excelencia. (pág.24)

Esta conceptualización está en la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* en su Artículo 89., "El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado", por lo que a través de los consejos de trabajadores y la organización de los mismos, estas políticas buscan fomentar la educación y capacitación con el fin de dignificar el trabajo y hacer de los espacios productivos un foco de herramientas para brindar al trabajador y sus familiares, auspiciado por las entidades de trabajo e instituciones públicas como el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, una serie de beneficios con el cual desarrollen las habilidades y conocimientos del talento humano y esta sea modelado y aplicado para proyectos de mejora al sector económico del país.

Rol del empleador

Para cualquier entidad de trabajo su motor de arranque es su talento humano, y es el patrono quien tiene que adecuar las condiciones para el libre desenvolvimiento de cada trabajador en sus actividades, es así como este adquiere desde el inicio de la relación laboral una responsabilidad.

Por consiguiente, los trabajadores esperan por parte de las entidades de trabajo respeto en sus actividades de los derechos humanos y las garantías inalienables, de las cuales goza cada persona desde el inicio de su relación laboral. Sin caer en actos de discriminación que menoscaben la integridad física y moral del trabajador. De ahí, el empleador tiene obligaciones legales y un mínimo de condiciones a cumplir para un satisfactorio desenvolvimiento de la organización y el grupo que la engrana. Sin embargo al tener en su nómina personal con condiciones especiales, como por ejemplo, personas con diversidad funcional, mujeres en estado de gravidez entre otros, debe cumplir con una serie de normas devenidas por la condición especial.

Sin embargo, el impacto social y económico que tiene para las entidades de trabajo la mujer trabajadora en estado de gravidez se convirtió un factor de relevancia y objeto de estudio a raíz de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, publicada en la Gaceta Oficial N° 39.916 de fecha 7 de Mayo del 2012. Mejorando la protección para la trabajadora, pero generando para el empleador una carga económica, y en consecuencia conllevó a una serie de discriminaciones a razón de sexo, siendo esta como lo refleja Delgado de Smith (2011),

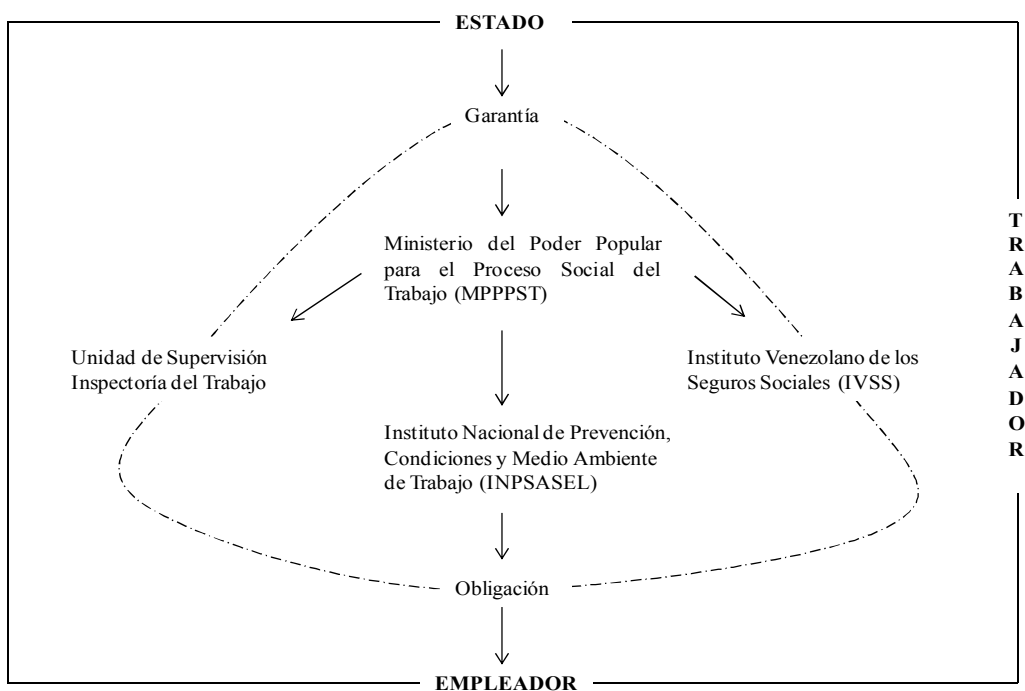
Objeto de desigualdades porque se ha considerado que ella es más útil en los espacios del hogar y no en los espacios de lo público, del poder y la toma de decisión. Si bien es cierto que se han dado avances importantes aún persisten desventajas en lo que significa su participación en el trabajo, en especial si se trata del trabajo protegido y productivo. (pág.79)

En el caso de estudio, las mujeres en estado de gravidez, la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, establece en el Título VI, de la protección de la familia en el proceso social del trabajo, en su artículo 331, la protección de la maternidad en “el proceso social del trabajo”, para ello en el artículo 332 prohíbe que se le exija “a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo”, también en su artículo 333, destaca la prohibición de actividades que puedan afectar a la madre gestante, y en caso de haberlas, enfatiza la necesidad de traslado de la misma y “estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en el proceso de gestación”.

De estas estipulaciones, se derivan una serie de condiciones, devenidas de las relaciones para beneficio de la mujer en estado de gravidez y es, según Pernia (2014:59) el Estado, el principal actor laboral “como garantes de las condiciones de trabajo... los que tienen la responsabilidad y ...creen mecanismos que coadyuven al cumplimiento de esos aspectos legales en materia de trabajo”, así como enfatiza Aranguren (2011:231) “las reformas a las leyes se hacen inminentes para garantizar un estado de derecho diferente, el cual debe ser acompañado por un conjunto de reformas institucionales de los órganos administrativos del Estado..., esto con mecanismos que amparen y favorezcan la protección y la no discriminación de género, además con el ...fin de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral aplicable en la materia del trabajo de la mujer.” Dentro de este compendio de normas

laborales, tenemos una articulación entre Estado, Empleador y Trabajador, considerada a continuación:

Figura 1. Articulación Estado, Empleador, Trabajador

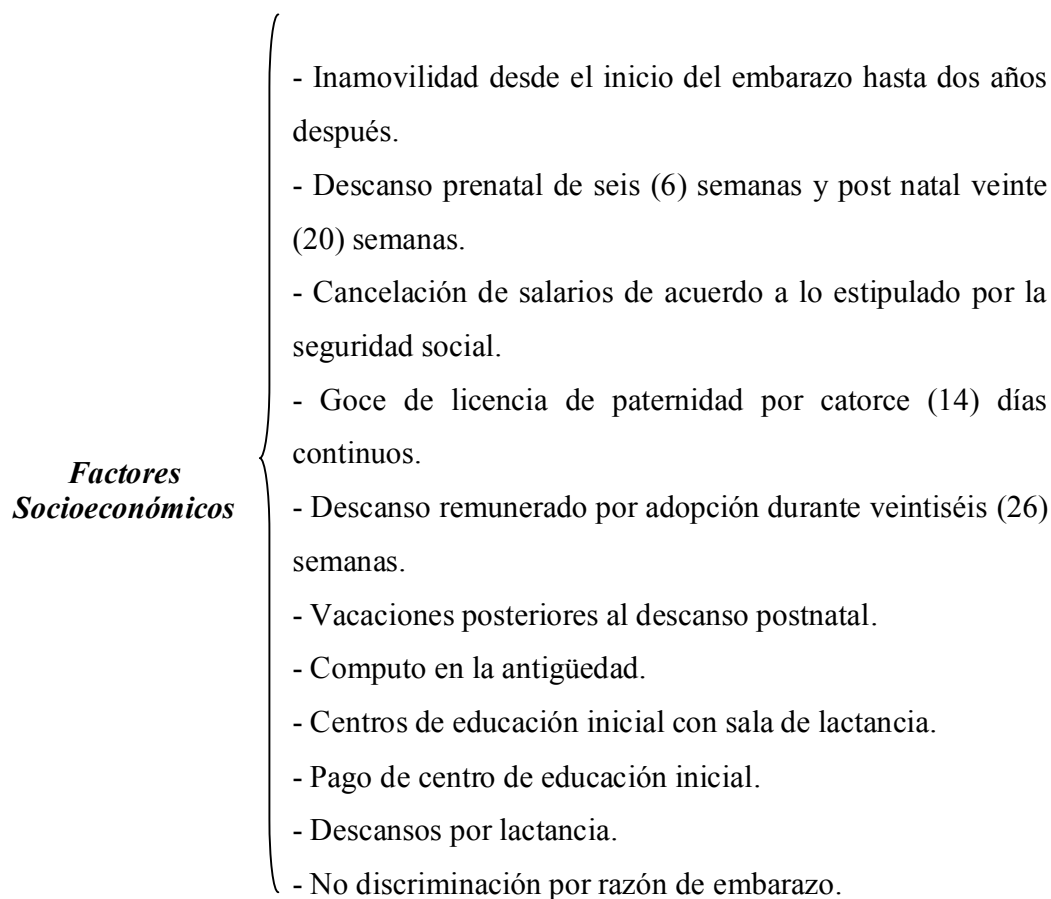


Fuente: Carmona, E (2018)

Con esta garantía el Estado busca la protección taxativa de los derechos laborales de los trabajadores, y en el caso de estudio en particular, el cumplimiento de la protección de la mujer trabajadora en estado de gravidez. Estos organismos de acuerdo a Pernia (2015:42) buscan “la inspección del trabajo... con la cual validarán el cumplimiento del ordenamiento jurídico, que...es una obligación del Estado, a la luz del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.

Estos organismos realizan seguimiento y control de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en la cual están inmiscuidas las garantías y beneficios de protección y licencias de maternidad de la mujer trabajadora, específicamente beneficios económicos y sociales, dentro de los que se destacan, según figura 2, los siguientes:

Figura 2. Factores Socioeconómicos.



Carmona, E (2018)

Por consiguiente estos elementos conforman una lista de chequeo, de cumplimiento obligatorio para el empleador, el cual es inspeccionado por un

funcionario del Ministerio del Poder Popular para Proceso Social del Trabajo (MPPPST) de la inspección que corresponda, cuyo resultado, destacado por Pernia (2014:59) “evidencie a la luz del marco normativo vigente y de su competencia las conformidades e inconformidades presentes”, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente.

Por otra parte, el Estado cuenta con el Instituto Nacional de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (INPSASEL), como ente responsable de velar por la seguridad y salud en el trabajo a través de las obligaciones expuestas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial, adscrito también al MPPPST. El cual según Oberto (2009), lo define como:

Un ente que mediante visitas de inspección busca promover condiciones de trabajo dignas seguras y saludables, con el fin de disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, proporcionando formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo y supervisando, exclusivamente, el cumplimiento efectivo de toda la normativa vigente que sea aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (pág. 535)

No obstante, el empleador es quien tiene la carga, la obligación de cumplir con los lineamientos establecidos en el marco jurídico, además de ello el incumplimiento puede acarrear sanciones que incluso pueden llevarlo a prisión, pero sin dejar a un lado las garantías ofrecidas por el Estado, el cual también cuenta con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, responsable de regir la materia de Seguridad Social.

La protección de la maternidad en el trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en aras de proteger a la mujer en estado de gravidez, ha tenido especial apego al tema desde su fundación en el año 1919, elaborando diversos instrumentos generados por la brecha existente para entonces, la desigualdad, inequidad y discriminación de género observada en el mundo a través de la participación femenina en el mercado laboral y el impacto que esto crearía en las generaciones del futuro. La maternidad desde su concepción más amplia tiene naturaleza de un hecho jurídico, acreedora de derechos y obligaciones legales.

Esta participación activa de las mujeres en el mercado de trabajo, creo en años anteriores un revuelo, al término que la mujer al ingresar en la masa laboral, no duraba largos períodos en el área desempeñada, porque al planificar la vida familiar, se retiraba para cuidar de sus hijos. Es por ello la OIT, plantea unos objetivos claros, el primero es velar por la salud de la madre y el recién nacido, y el segundo ofrecer una seguridad, económica para la madre y su núcleo familiar, y la protección de la maternidad, a través de: las licencias de maternidad, atención medica en el lugar de trabajo, las prestaciones económicas, la estabilidad y no discriminación del empleo y un punto muy importante, garantizar la lactancia del infante una vez reincorporada la madre al puesto de trabajo.

Este organismo, visualiza la protección en un sentido más amplio. Establece que los beneficios de la madre y su hijo, también forman parte importante para la economía y sociedad, desde una perspectiva de conjunto, formando parte de las estrategias para disminuir la pobreza al crear posibilidades de empleo para la mujer,

para ayudar al crecimiento económico de un país y también como derecho humano fundamental, fomentando la igualdad de género. Partiendo de esta premisa, la OIT, en su publicación Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad. Del anhelo a la realidad para todos (2012), destaca que para proteger la maternidad existen unas partes interesadas en la legislación, las cuales desglosaremos a continuación:

Los gobiernos tienen como misión redactar, adoptar, aplicar y controlar la aplicación de la legislación y, en particular, en el ámbito de la protección de la maternidad. En este sentido, son varios los ámbitos, desde el nacional hasta el local, los que deben comprometerse, favoreciendo las sinergias y la colaboración. (p.22)

Como se ha expuesto a lo largo de esta investigación, el Estado como garante de los derechos, tiene el deber de crear mecanismo de control y seguimiento para el cumplimiento de las obligaciones establecidas al empleador, y como bien lo establece la OIT, adopta, aplica y controla las políticas, que deberá emplear:

Los empleadores y sus organizaciones son fundamentales para conseguir la protección de la maternidad en el trabajo. Los empleadores deben adoptar políticas sobre el lugar de trabajo y ofrecer estructuras para normas y acciones dirigidas a prevenir y evitar la discriminación y riesgos para la salud en la maternidad. (p.22)

Por tal motivo, este actor laboral debe formar parte de los debates que atañen a la reforma o establecimiento de nuevas normativas legales, con el fin de contribuir para una mejor comunicación entre gobierno y empleador, igualmente:

Los sindicatos resultan esenciales para promover y mejorar la protección de la maternidad en el lugar de trabajo e incluso

más allá del mismo (...) fomentan la concienciación sobre la protección de la maternidad, y su inclusión en convenios colectivos y políticas sobre el lugar de trabajo. (p.23)

Del mismo modo, ayudan a establecer estrategias participando en la construcción y discusión de la legislación, son una parte fundamental dentro de las relaciones de trabajo. Y sin desligar, otro rol fundamental, lo ejerce:

El papel de la sociedad civil es de amplio alcance, y abarca desde las ONG comprometidas con la investigación sobre políticas, la concienciación o el examen de las quejas por discriminación, hasta los programas comunitarios para sostener la aplicación de la protección de la maternidad, como el establecimiento de programas sobre la lactancia materna o la creación de guarderías. (p. 23)

Esta investigación de políticas, a través los programas comunitarios son un factor fundamental para el desarrollo y avance de las medidas de protección, generando un aporte al igual que:

Las universidades y centros de investigación ayudan a determinar, controlar y evaluar las políticas; investigan, evalúan y preparan respuestas sobre las condiciones de salud en el lugar de trabajo y ofrecen capacidad técnica y recursos humanos a las otras partes interesadas. (p. 23)

Es importante destacar, que cada una de las partes interesadas juega un rol fundamental para crear soluciones coadyuvando a mejorar la protección de la maternidad en todos los aspectos cubierto por la misma. En la etapa del embarazo la mujer requiere una protección especial en el lugar de trabajo. Por ello la Organización Internacional del Trabajo en aras proteger la maternidad ha creado los siguientes

convenios, los cuales son de cumplimiento obligatorio por los países ratificantes de los mismos:

- Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Nº. 183) de 2000, entro en vigor en el 2002. Venezuela no lo tiene ratificado. Es el más actualizado en la materia, a pesar que los convenios Nº 103 y Nº 003, están en vigor en algunos países.
- Convenio Nº 103 Protección de la Maternidad, revisado, año 1952, el cual no está en vigor en Venezuela, denunciado el 28 de Octubre de 1985.
- Convenio Nº 003 Protección de la Maternidad, del año 1919, ratificado por Venezuela en el año 1944, y aun está en vigor.
- El Convenio Nº 100 de 1951 acerca de la igualdad de las remuneraciones; ratificado en Venezuela en el año 1982.
- El Convenio Nº 111 de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, promueve la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y prevé igualmente la protección contra todo tipo de discriminación. Ratificado por Venezuela en el año 1971.
- El Convenio Nº 156 de 1981 y la Recomendación Nº 165 se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares. Ratificado en Venezuela desde el año 1984.

Para concluir, la Organización Internacional del Trabajo en su lucha incansable, tiene desafíos que vencer y otros nuevos para plantearse, pero sin lugar a duda el mayor desafío es el cumplimiento de los derechos fundamentales, donde los trabajadores del mundo entero tengan garantizados los mismos derechos y su ámbito de aplicación sea una cultura, no una obligación, además de la promoción del trabajo decente y la erradicación de cualquier forma de discriminación como mecanismo que conllevan a la protección social.

Bases Legales

En Venezuela, la *Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras*, establece en su artículo 16, las fuentes del Derecho del trabajo, tomadas en consideración para el orden que fundamenta el estudio de las bases legales de la presente investigación.

Derecho al trabajo

Partiendo desde el ordenamiento jurídico venezolano, la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, en su artículo 87, establece explícitamente “Toda persona tiene derecho al trabajo(...)El Estado garantizara la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva”, es decir, el Estado es garante de promocionar los medios necesarios para que toda persona goce de un trabajo digno, decoroso y pueda formar parte del aparato productivo de este país. En el proceso social del trabajo, el Estado como ente proteccionista destaca en la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, artículo 89 que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado”.

Esta cita contempla un elemento importante, la connotación o carácter otorgado al trabajo y la vinculación directa con la sociedad, siendo la reproducción un elemento significativo, permitiendo que las mujeres puedan fusionar un estado biológico natural como la procreación del ser humano y la actividad laboral, necesaria y vital para lograr el máximo beneficio y mejorar su calidad de vida, garantizada por el Estado.

Igualdad de género y no discriminación

Sin desvincular el párrafo anterior, se tiene la premisa del derecho al trabajo, en el cual la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* en su artículo 88 establece que, “El Estado garantizara la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”, es decir, toda persona tiene el derecho y además establece la relación y/o la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre género, así mismo en su artículo 21 numeral 1, resalta “No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social..., se indica como el Estado reconoce la igualdad entre género, y ...adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables”. Además el artículo 18, numeral 2 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* menciona que los derecho y beneficios laborales “no sufrirán desmejoras tenderán a su progresivo desarrollo”.

Asimismo el Estado es garante de proteger a las personas que manifiesten la violación al conjunto de normas determinadas por la sociedad en cuanto al género, por ello el Estado, de acuerdo al artículo 21 de la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* “protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad”, de igual manera en el artículo 75 de los derechos sociales y de las familias, indica “El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia”, además de ello, en el artículo 89, numeral 5, en pro del cumplimiento de las obligaciones del Estado, establece “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”.

Existe un sistema de garantías que reguardan los derechos de la protección de la madre o padre trabajador, desde la concepción de lo social, garantizando la igualdad de condiciones, como lo destaca la *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, incluye derechos de protección establecidos en el artículo 3, numeral 3, sobre “la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer... de igual manera brinda, numeral 4 ...la protección de las mujeres particularmente vulnerables a la violencia basada en género”.

En este sentido la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* en su artículo 20 establece, “el Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del trabajo..., así mismo los patronos están obligados a...fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidad de dirección en el proceso social del trabajo”. De igual forma en el artículo 21 prohíbe cualquier distinción fundada en “raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad” al igual como lo indica el *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*, en su artículo 9, correlacionado con el principio de la no discriminación arbitraria del empleo, prohibiendo el sometimiento a la práctica de “exámenes de embarazo”, los cuales menoscaban el derecho establecido en la Constitución, derecho al trabajo. Pero que a su vez reconoce las disposiciones establecidas en pro de la protección de la maternidad, la paternidad y la familia. En este mismo orden de ideas, el *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo* artículo 15, señala “El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro” este artículo invoca el derecho que tiene el trabajador víctima de discriminación a solicitar la terminación de la relación de trabajo por causa justificada, es decir un retiro justificado o despido indirecto.

Así mismo *La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, en su artículo 11, hace mención de los aspectos que debe cumplir la seguridad y salud en el trabajo, para lo cual en su numeral 7, resalta “La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación”. El *Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, propicia una política de seguridad con la incorporación de aspectos relevantes para la salud en el trabajo, como lo son los programas de protección para mujeres embarazadas, la recreación, y otro aspecto importante, la inclusión de la familia, por otra parte, el artículo 10, numeral 2, medio ambiente de trabajo con “relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.”

Derecho al trabajo y protección de la maternidad

En el área laboral, la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* establece el derecho y el deber al cual toda persona tiene de trabajar, sin discriminación de género, en el artículo 88, menciona que, “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”, es decir, existe una garantía del ente Estatal, por consiguiente las oportunidades entre ambos sexos deben ser equánimes, tratadas bajo las mismas condiciones, sin discriminación por razones de género. Sin embargo como explica Pacheco (2012:11) “considera que es deber del Estado ser el promotor de la igualdad sustancial entre los individuos mediante "acciones positivas" o "de discriminación inversa".

Esto conlleva a la protección del derecho a trabajar de la mujer, ahora bien, la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, en su contexto, abarca la protección de la maternidad y el derecho al trabajo, que posteriormente a través de leyes orgánicas se observa una ampliación de acuerdo a las necesidades existente de resguardar el derecho social, el cual según Errázuriz (1960:12) lo define como “al conjunto de principios y leyes imperativas cuyo objetivo inmediato teniendo en vista el bien común, es ayudar a satisfacer las necesidades propias y las de su familia a las personas que viven de su trabajo”.

En este mismo orden de ideas, se visualiza que la legislación venezolana posee mecanismos para regular y resguardar los derechos de la madre, garantizando la protección integral de la maternidad y paternidad, como resalta en el artículo 76 de la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, la cual contempla “El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio” garantiza la asistencia en todo el proceso, desde su concepción hasta después del nacimiento del infante, así mismo la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, fomenta la protección de la maternidad estableciendo que,

Artículo 331. En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.”

En este apartado, el Estado desde dos ejes, el primero: las interacciones con la sociedad, la cual tiene una influencia en los individuos; y el segundo: las entidades de trabajo desde sus espacios, con el compromiso de crear mecanismos en pro de la integración familiar (madre, padre, hijos), abordando aspectos que favorezcan el

desarrollo del infante en todas sus etapas de crianza, formación, educación, sustento y asistencia, con el objeto de impulsar la protección integral mencionada en el artículo anterior. Es así como abarca los distintos espacios para asegurar dicha protección.

Por otra parte la protección establecida en la *Ley Orgánica para la Protección del niño, niña y adolescente*, la cual establece en su artículo 44 la protección de la maternidad de parte del Estado, y el cual debe “garantizar a todas las mujeres servicios y programas de atención, gratuitos y de la más alta calidad, durante el embarazo, el parto y la fase post natal”. El estado se compromete a beneficiar a mujeres embarazadas con atención gratuita durante y después del nacimiento del infante. Para ellos el Estado ha creado una serie de políticas sociales y de salud en pro de mejorar la calidad de vida la mujer embarazada.

Por tal motivo, la *Ley del seguro social* en su artículo 11, concatenado con la *Ley Orgánica para la Protección del niño, niña y adolescente*, destaca que las mujeres en estado de gravidez, amparadas bajo la seguridad social “tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción”. Es decir toda mujer embarazada goza del derecho a la atención medica, la cual garantiza el Estado a través de políticas públicas en el sector salud, además de ello cuenta con una indemnización dineraria establecida en la legislación, siendo esta cancelada por el ente de la seguridad social y la entidad de trabajo. Por esta razón el Estado está en la obligación de brindar mecanismos para la creación de espacios de prestación médica integral y cubrir el pago de esta contingencia en localidades cubiertas o no por la seguridad social, lo que en la actualidad es complejo debido a la crisis presente en el sector salud, tanto público como privado, generando así la pregunta ¿realmente se

está cumpliendo con esta premisa de prestación medica integral para las mujeres en estado de gravidez? Una pregunta retórica, quizás tema de otra investigación.

Prohibición de esfuerzo físico

La *Ley Sobre Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad*, la cual tiene como propósito generar mecanismos de protección integral de la familia, la maternidad y la paternidad y donde existe una prohibición de esfuerzo físico a la madre, así como lo establece el artículo 333 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* “la trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en el proceso de gestación” en consonancia con el artículo 14 del *Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo*, menciona que,

Artículo 14. La mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de sus condiciones de trabajo.

Motivo por el cual, las organizaciones deben tomar medidas para resguardar la vida de ambos desde el inicio de la notificación de embarazo de la trabajadora hasta un año después del parto, cubriendo así el proceso durante la gestación.

Además de la prohibición de someter a la trabajadora gestante a trabajos forzosos, si existiere la necesidad de traslado para proteger el embarazo, la *Ley Orgánica del*

Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su artículo 334, destaca que, “La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo”. Se entiende entonces la existencia de una protección para ambos, y el patrono tiene responsabilidad por las condiciones bajo las cuales sus trabajadores desempeñan sus labores. En efecto hay una vinculación, un motivo, una causa del legislador para evaluar este aspecto, el cual desde el punto de vista de la salud, la mujer en período de embarazo no está enferma, pero están presentes una serie de limitaciones en pro del desarrollo en la etapa de gestación. Por ello el período de lactancia, se tienen consideraciones especiales como se mencionan a continuación.

Licencia de maternidad, permisos y lactancia

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2011), hace mención que “los únicos países con licencias de maternidad por más de tres meses, son Chile, Cuba y Venezuela, Brasil otorga seis meses para trabajadoras del sector público”, lo resultando beneficioso en comparación con otros países de América Latina, donde solo reconocen un lapso inferior a 13 semanas. En el caso venezolano, la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* trata las obligaciones impuestas al empleador en función de la protección especial para la madre, entre estas tenemos la ratificación y ampliación de los beneficios de la maternidad, la cual desde su concepción causa efectos laborales, como la prohibición de desmejora, traslado o despidos hasta dos años después del nacimiento del niño. De acuerdo a lo establecido en el artículo 336 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, “La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas

después, o por un tiempo mayor a causa de enfermedad”. Además “cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto”, así lo establece el artículo 337 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*.

Los períodos pre y post natal se computan en la antigüedad de la trabajadora, teniendo el empleador que asumir los costos generados por los respectivos reposo y el lapso de ocurrencia. Por otro lado, en cuanto a la lactancia, la Organización Mundial de la Salud y el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, citado por el autor Cabrera (2015:170), la definen como “una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños”.

Visto de esta forma, el empleador está obligado a otorgar el beneficio de permiso por lactancia, de dos descansos diarios de media hora (1/2) y en caso que no hubiese centro de educación inicial o sala de lactancia el empleador deberá otorgar dos (2) descansos de una (1) hora y media (1/2) cada uno para amamantar, y deberán ser remunerados y computados como jornada efectiva laborada. Este período de lactancia no podrá ser inferior a nueve (9) meses, según el artículo 345 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* y Resolución conjunta de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Seguridad Social N° 271 del 22/06/2006. El Estado en aras de implantar una protección de la lactancia, crea la *Ley de Promoción y protección a la Lactancia Materna* donde establece en su artículo 2, parágrafo 3:

Artículo 2. El Estado, con la participación solidaria de las comunidades organizadas promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y niñas hasta los seis meses de edad y, la lactancia materna con

alimentación complementaria oportuna, adecuada; inocua y debidamente administrada hasta los dos años de edad.

Lo cual trajo como consecuencia la exigencia del beneficio de lactancia de la mujer trabajadora hasta los 2 años de edad, aun cuando a los ojos del legislador, no fue el propósito de establecer una intensión no obligatoria y sancionada, debido a que en la actualidad, los inspectores del trabajo, no obligan ni sancionan el incumplimiento de este referido artículo. Mientras que la *Ley Orgánica para la Protección Integral del Niño y Adolescente* refuerza las garantías para la madre gestante y la obligación de las empresas de proveer un ambiente adecuado para la lactancia.

Sin embargo, el 30 de noviembre de 2017, publicado en gaceta oficial N° 41.316, resolvió a través de Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N° 991, establece que se debe “conceder permiso de lactancia a la madre hasta que el niño cumpla los dos (2) años de edad”. Así mismo, la trabajadora, para acceder al goce de este descanso de amamantamiento en el período de alimentación complementaria, deberá consignar al patrono los requisitos establecidos en el artículo 3 de la resolución conjunta N° 271, de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Seguridad Social , en el cual, destaca en su artículo 3, lo siguiente:

Artículo 3. Para disfrutar de los descansos para amamantar a su hijo o hija, la madre trabajadora deberá presentar mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta, del amamantamiento y, de ser el caso, de la condición de salud de la madre, su hijo o hija de conformidad con el numeral 2 del artículo 1 de esta Resolución.

En este mismo orden de ideas, cabe señalar que una vez concluido el descanso post natal, la madre lactante podrá solicitar la licencia para la alimentación complementaria, cumpliendo con los requisitos exigidos. Esta licencia está sujeta a informes mensuales, con el fin de mostrar en casos concretos, si el infante requiere del tiempo máximo para amamantar, es decir no necesariamente debe ser por un lapso de dos (2) años, puede ocurrir el escenario de la madre trabajadora deje de amamantar antes del tiempo establecido.

El reglamento parcial de la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, prevé en su artículo 15, las licencias durante el embarazo la cual se discrimina de la siguiente manera, “un (1) día o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención medica..., la licencia pediátrica, con...un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes”.

Pago de centro de educación inicial, sala de lactancia

De lo expuesto, respecto a los permisos de lactancia, el legislador contempló dos posibilidades, pago de centros de educación inicial en ausencia de estos en las entidades de trabajo, ó creación de guarderías, centros de educación inicial para los hijos de las trabajadoras hasta los cinco años de edad artículos 101 y 102 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, cabe destacar que la edad del niño para gozar de guardería según la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* artículo 343 es “desde los tres meses hasta la edad de seis años”, porque se toma la norma más favorable para el trabajador.

La trabajadora, de acuerdo a lo establecido en el artículo 102 del *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*, recibirá el 40 por ciento del salario mínimo por concepto pago de guardería, este pago no será considerado parte del salario, además el centro deberá cumplir con especificaciones técnicas, el pago se realiza contra factura, cancelada los primeros cinco días de cada mes, además del pago de la cuota por inscripción. Así mismo, el patrono está en la obligación de tener centros de educación inicial (con personal idóneo de acuerdo a las competencias exigidas por el ente que regula el centro y demás normas jurídicas) con entidades de trabajo donde ocupen más de veinte trabajadores que a su vez cuente con sala de lactancia, de acuerdo al artículo 343 *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*.

Computo de Antigüedad

En referencia al párrafo anterior, se destaca el derecho acreedor de la trabajadora en solicitar los permisos antes mencionados sin afectar la antigüedad de la trabajadora, por consiguiente la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* en su artículo 342, destaca el computo de la antigüedad en la entidad de trabajo, tanto para la madre como para el padre, además de ello también se computan en las licencias por adopción. Aunado a esto la *Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad*, en su artículo 9, refuerza lo expuesto en la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* al resaltar “Los permisos o licencias de paternidad no son renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa”.

Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal

El empleador tiene el deber de registrar a todos sus trabajadores en el seguro social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 63 del *Reglamento de la Ley del Seguro Social*, por otro parte, la empresa no se encuentra obligada a pagar salarios a sus trabajadores en período de reposo por maternidad, incluyendo el pre natal y post natal, este deber de acuerdo al artículo 11 de la *Ley del Seguro Social*, “tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción establecidos legalmente” la responsabilidad por el pago de salarios corresponde únicamente al seguro Social a menos que el empleador haya incurrido en una falta, no asegurando al trabajador en el sistema TIUNA, en este sentido, el empleador deberá cancelar el 100% de los salarios correspondientes al reposo.

Por otra parte el *Reglamento de la Ley del Seguro Social* en su artículo 140, establece en la asistencia médica por maternidad derecho a los cuidados prenatales, asistencia obstétrica y cuidados post natales, de las cuales goza la trabajadora asegurada y guarda relación con lo mencionado en el artículo anterior, donde el Estado garantizará la implementación de programas en beneficio de los cuidados de la maternidad.

De lo antes expuesto, podemos mencionar que la trabajadora en su reposo pre y post natal se encuentra en una situación económica y social de desventaja. En la actualidad, a través de la observación y experiencia de la autora, el seguro social no realiza los pagos inmediatos por esta contingencia, la trabajadora queda desprotegida económicamente y el Estado, en quien recae la obligación no cumple con lo

establecido, por otro lado el Empleador, en distintas organizaciones tanto públicas como privadas cubren la contingencia del 66,66% del pago y en otros casos llegan a cancelar el 100%, también según Richter y Iranzo (2003), menciona que,

Por convenio entre las partes, el patrono puede asumir la diferencia entre la indemnización del seguro social y el salario integral de la trabajadora y en otros casos asumir el pago del salario durante el descanso, con el compromiso de la trabajadora de endosar a nombre del patrono los cheques del seguro social, cuando éste cancele la indemnización. (pág. 23)

Disfrute de Vacaciones

La *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* en su artículo 190 ya tiene estipulado las vacaciones una vez cumplido el año de servicio, pero posterior al período post natal, de acuerdo al artículo 341 la trabajadora tendrá derecho a disfrutar o solicitar adelanto de sus vacaciones, basándose esto en un argumento legal, al hacer coincidir con vacaciones escolares. Durante este período de vacación, la trabajadora tiene derecho al pago de vacaciones y bono vacacional correspondiente a la antigüedad y también al cestaticket socialista, cuyos pagos son irrenunciables y obligación del empleador.

Es importante destacar que durante este período de vacaciones el empleador no podrá intentar iniciar algún procedimiento de calificación de falta, desmejora o traslado del puesto de trabajo (siempre que este esté justificado por condiciones de riesgo para la vida y salud de la trabajadora y su hijo), de acuerdo a lo citado anteriormente.

Prohibición de exámenes médicos

El artículo 332 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, menciona que el empleador no podrá exigir a “la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorios destinados a analizar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza”. Con ello evitando cualquier forma de discriminación, debido a la existencia de áreas de trabajo donde puedan propiciar el aborto en casos, donde la trabajadora no esté al tanto de este. En consecuencia violar el derecho de la mujer a no ser sometida a exámenes médicos destinados a analizar el embarazo, en el supuesto de ser aspirante a un trabajo, acarreará sanciones para el empleador.

En relación con el párrafo anterior, la *Norma técnica del Servicio de Seguridad y Salud Laboral NT-03-2016*, en su artículo 32, numeral 1, prohíbe “Las pruebas de embarazo, sin el consentimiento libre y por escrito de la trabajadora que será sometida a la evaluación”. En años anteriores este aspecto era violado por el patrono, era una prueba realizada a toda mujer que ingresara en el sector productivo, por ello hoy en día, es valorado en la normativa legal vigente, y es de obligatorio cumplimiento.

Inamovilidad laboral

Otro mecanismo o instrumento de protección de la maternidad es el decreto emitido el presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Nicolás Maduro Moro, en Diciembre de 2018, a través del gaceta 3.708 con Rango, Valor y Fuerza

de *Ley de Inamovilidad Laboral*, gaceta extraordinaria N° 6.419, como medio de protección de los trabajadores que participan en el proceso social del trabajo otorgando dos (2) años de inamovilidad. La cual ha tenido una tendencia progresiva originada por el gobierno del Ex presidente Hugo Rafael Chávez Frías, como medio para garantizar a través del Estado la protección del trabajo, prohibiendo cualquier forma injustificada de despidos. De acuerdo al artículo 420 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, están protegidos por inamovilidad:

- Artículo 420.** 1) Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
2) Los Trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.
3) Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.
4) Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.

De acuerdo a esta legislación, los trabajadores amparados bajo este decreto no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados, las entidades de trabajo donde incurran en la violación de este derecho, serán sancionados. Pues se refleja como el Estado Venezolano ha tenido una visión proteccionista favorecedora para la clase trabajadora, sin embargo en los actuales momentos el país muestra una clara crisis política y económica, afectando a los actores laborales, por consiguiente los efectos de dicha sobreprotección ha traído consigo, se ha prestado para viciar los derechos y deberes de estos actores.

En resumen el Estado venezolano, como lo define Pernia (2014:59) es el principal actor laboral “como garantes de las condiciones de trabajo” los que tienen la “responsabilidad”, y posee una amplia legislación en cuanto a los mecanismos de protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez, la cual posee hasta la fecha una sobreprotección ratificada desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hasta las distintas leyes orgánicas que amplían los beneficios, garantías, deberes y protecciones de la maternidad. Se establece una clara protección enunciada en el derecho del trabajo y el derecho al trabajo de la mujer insertada en el campo laboral, sin embargo, desde la perspectiva de la autora, la realidad nos lleva a pensar que los mecanismos están estipulados, pero carecen de seguimiento y efectividad para garantizar su cumplimiento, las políticas de protección y promoción del empleo no son eficaces, y no hay mejor ejemplo que iniciar un trámite administrativo ante la inspección del trabajo y observar como los tiempos de respuesta son disímiles, cuando el derecho debería ser inmediato y expedito, sin subjetividad a disposición del trabajador.

CAPÍTULO III

CAMINO INVESTIGATIVO: METÓDICA

En el presente capítulo se abordarán los aspectos metodológicos que ayudaron a develar el significado del fenómeno desde la propia perspectiva del sujeto objeto de estudio, como uno de los actores sociales participantes en las relaciones de trabajo, específicamente para la problemática de la protección de la maternidad en la mujer trabajadora. Por consiguiente, se describirá el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, la estrategia metodológica, unidad de estudio e instrumento de recolección de datos, los cuales coadyuvaron a dar resultados a los objetivos propuestos.

Tipo de investigación

La presente investigación se realizó, bajo el enfoque cualitativo, la cual de acuerdo a Rodríguez, Gil y García (1996:32) “Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas”, es decir, la realidad expuesta por el sujeto de estudio. A través de la investigación cualitativa, se realizó un análisis correspondiente a la protección *de la maternidad en la mujer trabajadora* y la problemática latente en las relaciones de trabajo en cuanto a la vulneración de sus derechos, además este tipo de investigación:

“implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de

vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Pág., 32)

La razón de selección de este tipo de investigación, se debió a la complejidad de la realidad a estudiar y lo significativo de esta dentro de las ciencias sociales. La cual busca dar respuestas a la problemática social que afecta a las mujeres, madres trabajadoras, sobre el comportamiento del hecho fenómeno de estudio.

Nivel de Investigación

Este análisis está enmarcado bajo una investigación descriptiva, que de acuerdo a Delgado de Smith (2008:249) “están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones objeto de estudio”. No obstante, para Palella y Martins (2006:86) este tipo de investigación ayuda a “Interpretar realidades de hecho...” además “hace énfasis sobre conclusiones dominantes, o sobre como una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente.”

Por consiguiente, desde este enfoque se observaron y se describieron las variables tal cual como se presentaron, se realizó la investigación, cuyo propósito fue analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado determinando los aspectos que involucran las obligaciones de los actores laborales en el ordenamiento jurídico venezolano. Los datos fueron tomados de esta realidad social e interpretación profunda de los hechos de estudio de la misma.

Diseño de la investigación

Por consiguiente, el propósito de la investigación, el tipo y nivel de la misma conllevan a definir el diseño de la investigación. En virtud de la realidad a estudiar y el sujeto de estudio, “protección de la maternidad en la mujer trabajadora”, se enfoca en un diseño de campo, definida esta por Arias (2012:31) como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos.... A través de este enfoque las variables no se pueden manipular, así mismo, el autor destaca que a través de esas variables, el investigador...obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental”.

Sujetos de estudio

En cuanto al objeto de estudio, se tiene una población que de acuerdo a Arias (2012:81), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. En este caso, los sujetos de estudio están conformados por cuatro (4) mujeres trabajadoras, de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, ubicada en Valencia, edo. Carabobo, las cuales se identificarán como:

Sujeto A, mujer caucásica de 32 años de edad, de profesión Técnico Superior Universitario en Química, madre de un niño de un (1) año de edad, casada, primera experiencia como madre, tiene tres (3) años de antigüedad en la entidad de trabajo. Sujeto B, mujer joven de 25 años de edad, trigueña, madre soltera de una niña de dos (2) años de edad, segundo embarazo, el primero tuvo aborto involuntario, de

profesión Técnico Superior Universitario en Administración, tiene cuatro (4) años de antigüedad dentro de la entidad de trabajo. Sujeto C, mujer caucásica de 35 años de edad, madre de dos (2) hijos, una hembra (la mayor) y un varón (el menor), actualmente vive estable con su pareja, padre de sus dos hijos; tiene como profesión Técnico Superior en Química. Sujeto D, mujer de 36 años de edad, madre de un niño de cuatro (4) años, Licenciada en Contaduría, vive estable con su pareja, tiene siete (7) años de antigüedad dentro de la organización.

Al inicio de la investigación se pretendió obtener la información de un grupo de mujeres trabajadoras pertenecientes a diferentes organizaciones pequeñas del sector servicio, pero debido a la crisis abordada dentro del sector industrial: cese de operaciones, alta rotación de personal, se dificultó el acceso a estas por la complejidad y características específicas a cumplir con los sujetos de estudio, que para el caso en particular, deben ser: mujeres trabajadoras, en edad fértil, embarazadas o madres con infantes menores a los seis (6) años.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Existen diversas técnicas e instrumentos, pero de acuerdo al tipo cualitativo y nivel descriptivo, en el cual se enfoca esta investigación, para abordar la protección de la maternidad de la mujer trabajadora desde un contexto social y laboral, se utilizaron las siguientes:

Técnicas de recolección

- A. Entrevista,** definida por Delgado (2008:286) como “una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro es el entrevistado...; en el caso particular, los datos fueron obtenidos de entrevistas estructuradas, donde la autora indica...sobre una base de un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado” aplicado a mujeres, madres trabajadoras de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.
- B. Observación,** como herramienta emergente para interpretar mediante lista de cotejo la información suministrada por los sujetos de estudio. Para Bravo (1988: 240) “el sentido de interrogación a los sujetos o protagonistas de los hechos a estudiar. Puede tener lugar mediante cuestionario escrito, entrevista o escala sociométrica.”

Instrumentos de Recolección

- A. Recopilación Documental,** toda investigación requiere de una indagación de documentos claves que ayuden a dar resultados a los objetivos propuestos, para Delgado (2008:282) esta recopilación documental, es un “esfuerzo dirigido a obtener información de datos e información a partir de documentos escritos o no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de la investigación en concreto.” Por consiguiente la revisión bibliográfica de la normativa legal venezolana vigente, ayudaron a describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano, y el

cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, además de recopilar los antecedentes de trabajos reposados en biblioteca virtual de la universidad de Carabobo, los cuales sirvieron de apoyo para el abordaje del trabajo de investigación.

B. Guía de entrevista, Grabador: para el desarrollo de la entrevista a profundidad se realizó una guía estructurada que ayudó a identificar el cumplimiento de los factores socioeconómicos responsables de establecer las garantías, beneficios de protección y licencias de maternidad en mujeres trabajadoras de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, además de ofrecer información complementaria de la realidad objeto de estudio. La guía cuenta con 27 preguntas abiertas, de las cuales dos (2) tienen sub preguntas selectivas (Ver anexo A), como medio de grabación, se utilizó la grabadora del teléfono celular, de donde luego se extrajo al computador para la transcripción de la entrevista, esta fue organizada en número de líneas para un mejor análisis en el software Atlas Ti, el cual es un medio informático cuyo propósito es facilitar el análisis cualitativo de datos. A través de él, se pretendió codificar la información de la entrevista ayudando al intérprete a agilizar información, pero por desconocimiento de manejo del programa no se logró utilizar.

C. Por último, la **Lista De Cotejo**, elaborada luego de una revisión exhaustiva de las bases legales, en ella se identifican una serie de aspectos que ayudaron a develar la realidad de los hechos con la finalidad de reforzar los datos suministrados en la entrevista. La lista fue aplicada a la población objeto de estudio, cuenta con 47 preguntas cerradas, de las cuales 13 tienen sub preguntas selectivas, seccionadas en 7 categorías, cuyas respuestas se evaluarán en función de Sí, No y No aplica. (Ver anexo B). La lista de cotejo es un completo que ayudó a reforzar información. Cabe destacar, que los tres

(3) instrumentos ayudaron analizar el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho.

En cuanto a las técnicas e instrumentos, se tenía previsto realizar una encuesta, la misma fue revisada por tres expertos, teniendo la validación firmada por uno de ellos, se desistió de la firma pendiente de los faltantes por la complejidad que la autora tuvo al momento de buscar las firmas, carencia de transporte, desanimo frente a la situación de índole político, económico y social existente en el país, compromisos laborales.

Estrategia metodológica

Para abordar las interrogantes formuladas en los objetivos de la investigación, se requirió de una herramienta a fin de recolectar los elementos a desarrollar para así responder cada uno de ellos. En consecuencia se realizó el proceso de categorización de las variables que intervienen en los objetivos específicos, con el objeto de analizar la problemática y plasmar las técnicas e instrumentos de recolección de datos, donde de acuerdo a Delgado de Smith (2008:261) “los ítems servirá de insumo al instrumento de investigación seleccionado”, con el cual se logrará recolectar información necesaria para realizar el análisis de la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado y plasmarlo en cuadro de categorización, entendiéndose por éste de acuerdo a Delgado de Smith el que “permite ir descomponiendo a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio”. (Ver Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1. Proceso de categorización de la Protección de la Maternidad en la Mujer trabajadora

Objetivo General: Analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial						
Objetivos	Categorías	Conceptualización	Indicadores	Ítems	Instrumento (s)	Fuentes
Describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial..	Derechos Laborales	Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los actores: empleado, empleador y Estado, dentro del orden social y laboral, con la finalidad de atender siempre en pro de los más débiles	Derecho al trabajo Trabajo como hecho social	Artículo 87 Artículo 89	Revisión documental, entrevista, lista de cotejo	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela(1999) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) Reglamento parcial de la Ley Orgánica de prevención, Condiciones y Medio ambiente de trabajo (2007)
	Protección de la Maternidad	Conjunto de medidas que otorgan derechos en beneficio del cuidado del niño y la madre desde la concepción, durante y después del embarazo.	Igualdad de Género y no discriminación Protección de la maternidad y el derecho al trabajo	1. Art. 88 CRBV, art. 21 numeral 1, art. 89, numeral 5, art. 3 LODMVLV, art. 49, art. 20 LOTTT, art. 21, numeral 7 RPLOPCYMAT. 2. Art. 76 CRBV, Art. 331 de la LOTTT, Art. 333 LOTTT, Art. 14 RPLOPCYMAT		

Fuente: Carmona, E (2018)

Continúa...

Cuadro N° 1. Proceso de categorización de la Protección de la Maternidad en la Mujer trabajadora

Objetivo General: Analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial						
Objetivos	Categorías	Conceptualización	Indicadores	Ítems	Instrumento (s)	Fuentes
Describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.	Protección de la Maternidad	Conjunto de medidas que otorgan derechos en beneficio del cuidado del niño y la madre desde la concepción, durante y después del embarazo.	Licencias de maternidad	Art. 336 LOTTT, art. 337, art. 345, art. 15 RLOPCYMAT.	Revisión documental, entrevista, lista de cotejo	Ley de promoción y protección a la lactancia materna, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) Ley del Seguro Social Obligatorio Reglamento de la Ley del Seguro Social Obligatorio Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral Norma técnica del Servicio de Seguridad y Salud Laboral
			Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Art. 63 del RLSSO, LSSO art. 11, RLSSO art. 140.		
	Protección del empleo	Conjunto de medidas que otorgan a los trabajadores derechos en resguardo del empleo	Prohibición examen médico Inamovilidad laboral	Art. 332 de la LOTTT Art. 35, numeral 2 NTSSL, artículo 9 RLOT. <i>Decreto inamovilidad</i> gaceta extraordinaria N° 6.419, art. 420 de la LOTTT.		

Fuente: Carmona, E (2018)

Continúa

Cuadro N° 1. Proceso de categorización de la Protección de la Maternidad en la Mujer trabajadora

Objetivo General: Analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial						
Objetivos	Categorías	Conceptualización	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuentes
Identificar el cumplimiento de los factores socioeconómicos que establecen las garantías, beneficios de protección y licencias de maternidad en mujer trabajadora de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial	Factores socioeconómicos	Elementos sociales y económicos que rigen las garantías de la protección de la maternidad en las entidades de trabajo.	Protección Remuneración Centro de educación inicial Lactancia Discriminación	- Labores de alto riesgo. - Descanso prenatal y postnatal. - Goce de licencia de maternidad. - Descanso remunerado por adopción. - Vacaciones posteriores al descanso postnatal. - Computo en la antigüedad. - Cancelación de salarios de acuerdo a lo estipulado por la seguridad social. - Centros de educación inicial. - Descansos por lactancia. - Discriminación por razón de embarazo. - Traslado de puesto de trabajo. - Condiciones de trabajo.	Entrevista Lista de Cotejo	Madre Trabajadoras del sector privado

Fuente: Carmona, E (2018)

Continúa...

Cuadro N° 1. Proceso de categorización de la Protección de la Maternidad en la Mujer trabajadora

Objetivo General: Analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial						
Objetivos	Categorías	Conceptualización	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuentes
Analizar el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho	Estado	Responsabilidad de Gobierno en controlar y garantizar la aplicación de la legislación	CRBV artículo 87	- Derechos laborales de la mujer trabajadora en estado de gravidez. -Protección de la maternidad. -Discriminación. -Instituciones del Estado. -Inspecciones.	Revisión Documental	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Fuente: *Carmona, E (2018)*

CAPÍTULO IV

EVIDENCIAS DE ESTUDIO

En el siguiente capítulo se presentan los resultados que han precedido la investigación desde el comienzo, con el fin de develar la realidad objeto de estudio a la luz de las mujeres, madres trabajadoras de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, obteniendo hallazgos que responden a los siguientes objetivos:

- Describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.
- Identificar los factores socioeconómicos que establecen las garantías y beneficios de protección y licencias de maternidad en la mujer trabajadora en el sector privado.
- Analizar el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho.

Para el análisis de la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, se identificó a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador, utilizando como instrumento la recopilación documental de: (*Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, Convenio N° 111 Organización Internacional del Trabajo, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, *Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, y sus respectivos Reglamentos. Incorporando a esa recopilación documental, importantes publicaciones de investigadores, que

enriquecieron y coadyuvaron en las evidencias de estudio: Errázuriz (1960), Pernia (2014), Oberto (2009), Delgado de Smith (2011), adicionando una Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia del 30 de noviembre de 2017, publicado en gaceta oficial N° 41.316, sobre el tiempo de lactancia.

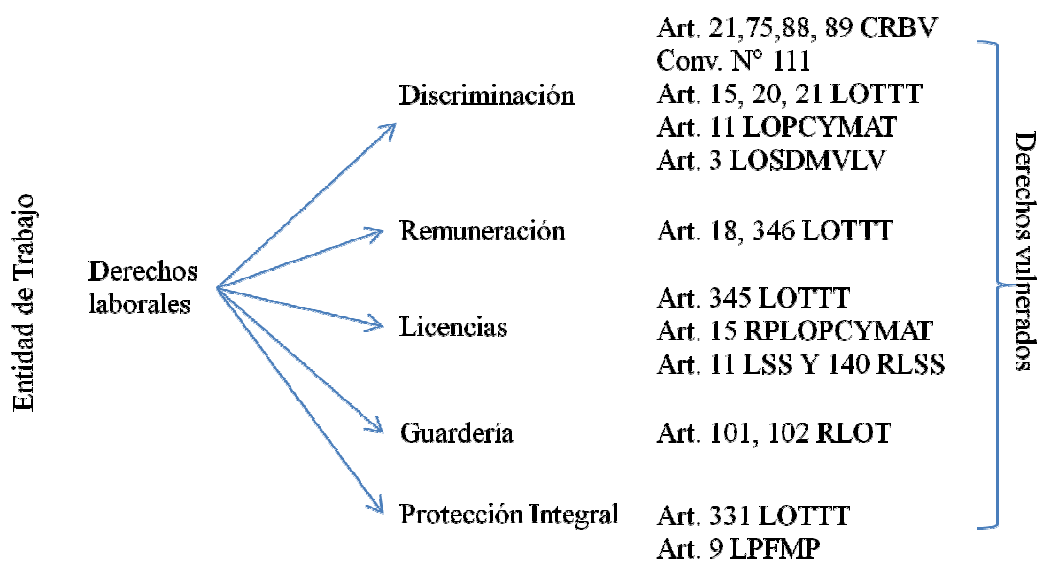
En este sentido, los referentes antes mencionados fueron la base para analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado determinando los aspectos que involucran las obligaciones de los actores laborales en el ordenamiento jurídico venezolano y obtener las siguientes evidencias de los objetivos planteados, que se describirán de acuerdo al Cuadro N° 2. Relación de Categorías por hallazgos:

Cuadro N° 2. Relación de Categorías por hallazgos

Fuente: Revisión documental, entrevista, lista de cotejo	Objetivo N° 1 Describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial.	Objetivo N° 2: Identificar los factores socioeconómicos que establecen las garantías y beneficios de protección y licencias de maternidad en la mujer trabajadora en el sector privado.	Fuente: Revisión documental, entrevista, lista de cotejo
	* Derecho al trabajo * Trabajo como hecho social * Igualdad de Género y no discriminación * Protección de la maternidad y el derecho al trabajo * Licencias de maternidad * Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	* Protección * Remuneración * Centro de educación inicial *Lactancia * Discriminación	
	Objetivo N° 3: Analizar el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho.		
	*Estado		

Evidencia de objetivo N° 1, describir los derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial: realizando un esbozo por el marco jurídico venezolano, se identificaron los derechos que protegen la maternidad y la protección del empleo de la mujer, madre trabajadora, descritos en las bases legales desde la página 61 a la página 77 del presente documento. Objetivo N° 2, identificar los factores socioeconómicos que establecen las garantías y beneficios de protección y licencias de maternidad en la mujer trabajadora en el sector privado, ambos objetivos tuvieron hallazgos de manera paralela a través de la lista de cotejo y entrevista estructura, que arrojaron evidencias a luz de los datos suministrados, ver Figura 3, por los sujetos de estudio complementando las evidencias descritas a continuación:

Figura 3. Derechos Vulnerados.



A la luz de los sujetos de estudio, identificados como Sujeto A, Sujeto B, Sujeto C y Sujeto D. Se evidenció en cuanto a la igualdad de género y no discriminación, estos describieron e identificaron una igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, pero

no equidad, lo que contraviene a lo establecido en la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* en su artículo 88 y el artículo 20 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* en cuanto a la garantía de equidad en el trabajo, para lo cual el artículo 21 hace énfasis que se “protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad”. Cabe destacar, que el Estado es garante de este derecho pero los patrones tienen la responsabilidad de fomentar la participación paritaria entre hombres y mujeres.

En cuanto a la discriminación, los sujetos de estudio han indicado ser víctimas de discriminación a razón de sexo, incumpliendo la entidad de trabajo con lo establecido en el artículo 89, numeral 5 y el artículo 11 numeral 7 de la *Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, el convenio fundamental No. 111, sobre discriminación (empleo y ocupación) del año 1958, ratificado por Venezuela y el artículo 3 de la *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Además de resaltar una falta de criterio de formación paritaria en cuanto ascenso, estabilidad y remuneración, para lo cual el sujeto de estudio devalo no fui considera al ascenso por estar embarazada (fuente: Sujeto B, línea 101-102).

Se evidenciada a la luz de los sujetos de estudio, inconformidad en cuanto a las remuneraciones, describen no recibir ajuste salarial al reincorporarse a sus funciones habituales, los ajustes de salario contrario a lo señalado en el artículo 346 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* y el artículo 18 numeral 2, el cual indica que los derechos y beneficios laborales “no sufrirán desmejoras” permanecen en una escala inferior a lo correspondido por el cargo desempeñado, dure dos meses sin el ajuste salarial (fuente: Sujeto D, línea 43).

Por otro lado, la entidad de trabajo de acuerdo a la información suministrada por el sujeto de estudio, no reciben ningún tipo de ayuda en el cumplimiento de criar, formar, educar y mantener a sus hijos, contraviniendo lo señalado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 331 en concordancia con el autor Errázuriz (1960:12) que destacan la “necesidad de ayudar a satisfacer las necesidades propias y las de su familia a las personas que viven de su trabajo.” Por otra parte, la trabajadora no recibe ningún tipo de atención médica, ni seguimiento del embarazo de parte de la entidad de trabajo, lo que demuestra una carencia del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Las licencias de maternidad son un derecho, y por lo tanto es irrenunciable, lo que no contrasta con la realidad develada por los sujetos de estudio los cuales afirman que no gozaron de los dos descansos diarios de una hora y media cada uno, por ser una entidad de trabajo que no posee centro de educación inicial con sala de lactancia, que contrapone a lo descrito en el artículo 345 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y el artículo 2 de la *Ley de Promoción y protección a la Lactancia Materna*, aun más por ser la lactancia materna de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud y el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, “una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños”.

Además, violando la resolución del 30 de noviembre de 2017, publicado en gaceta oficial N° 41.316, en el cual se resolvió a través de Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N° 991, referente a “conceder permiso de lactancia a la madre hasta que el niño cumpla los dos (2) años de edad”. Evidenciándose a la luz de los sujetos lo siguiente:

La trabajadora tenía un acuerdo con el patrono, que era que unir las horas y medias antes y después de la jornada laboral y salía antes, a las doce y media, después por razones monetarias me toco que renunciar al permiso para trabajar la jornada completa, actualmente no cuento con ese permiso (fuente: Sujeto A, línea 46-49), a otras le descontaban las horas que no trabajaba por amantar, así que por mi condición económica decidí trabajar el tiempo completo (fuente: Sujeto B, línea 69-70), mientras como me lo descontaban yo decidí tomarme solo algunos días (fuente: Sujeto C, línea 58-59), por lo que, lo acostumbre a darle teta solo por las noches (fuente: Sujeto D, línea 63)

Sexta: de acuerdo al artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras y el artículo 9 de la *Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad*, los derechos son irrenunciables, sin embargo me hicieron hacer una carta a puño y letra mía, donde yo renunciaba al artículo que cita la ley donde yo renunciaba al derecho de la lactancia materna (fuente: Sujeto A, línea 53-54), solo vi el escenario de una compañera que le descontaban y como yo necesitaba el dinero, preferí trabajar (fuente: Sujeto B, línea 74-75), pero me sentí presionada hacerlo (fuente: Sujeto C, línea 65), yo decidí no tomarlo para recibir mi pago por jornada completa (fuente: Sujeto D, línea 69-70).

Séptima: en cuanto al pago de guardería, se evidencio a través del instrumento una no conformidad que contrapone lo señalado en el artículo 101 y 102 del *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*, en cuanto al pago del 40 por ciento por concepto de guardería. Los sujetos destacan: No gozo de guardería, porque cuando fui averiguar por una guardería privada, me salía mucho más costoso de lo que ellos me estaban ofreciendo por el beneficio de la guardería. (Fuente: Sujeto A, línea 56-58), actualmente me lo cuida mi mamá, pero cuando me reincorpore al trabajo lo metí en

guardería, duro poco tiempo porque tardaban mucho en pagar las facturas. (Fuente: Sujeto B, línea 77-78), pero la pago yo. (Fuente: Sujeto C, línea 67), Ya pase esas etapas, no me pagan guardería porque están muy caras, y el dinero no me alcanza para pagar la diferencia, pero mi niño me lo cuida mi mamá. (Fuente: Sujeto D, línea 3-4)

La entidad de trabajo, además incumple con las licencias de control pre natal y los controles pediátricos de acuerdo a lo establecido por el artículo 15 del reglamento parcial de la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, los sujetos niegan gozar de permiso remunerado para los controles, destacando en la entrevista comentarios como: Ningún permiso ha sido remunerado por la entidad de trabajo (fuente: Sujeto A, línea 40), todo me lo descuenta, no goce de pago, aunque yo tomaba mis días para los controles de embarazo y las consultas con el pediatra (Fuente: Sujeto B, línea 61-62).

En cuanto a la remuneración por las licencias de los permisos pre y post natal, se evidencio que la entidad de trabajo en concordancia con lo señalado en el artículo 11 del *Reglamento de la Ley del Seguro Social* son cubiertas 100 por ciento por el Instituto Venezolano del Seguro Social, sin embargo los sujetos de estudio al respecto describen supuestamente me lo tenía que pagar el seguro social y no me lo han cancelado aun (fuente: Sujeto A, línea 61-62), ya tenía casi un año y nada que salía pago (fuente: Sujeto B, línea 81-82), duro mucho tiempo en cancelarlo (fuente: Sujeto C, línea 71-72), los pagan cuando ya están devaluados (fuente: Sujeto D, línea 75-76).

Evidencia Objetivo N° 3: Analizar el papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho. Posterior a la

revisión, aplicación y categorización de las variables de estudios, se obtuvo información a través de la revisión documental de lo antes expuesto, para analizar el rol del Estado como principal actor laboral según Pernia (2014:59) “como garantes de las condiciones de trabajo” los que tienen la “responsabilidad”, y es este a través de las instituciones gubernamentales el encargado de velar por el cumplimiento de las normas, mediante según Oberto (2009:535), las “visitas de inspección busca promover condiciones de trabajo dignas seguras y saludables”

A la luz de los sujetos entrevistados, en cuanto al derecho del trabajo se evidencia en concordancia con el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que tienen una ocupación productiva, digna y decorosa, así mismo, destacan que laboran bajo condiciones de seguridad, higiene y ambiente, lo cual indica importancia por la connotación o carácter otorgado al trabajo y la vinculación directa con la sociedad, siendo la reproducción un elemento significativo, permitiendo que las mujeres puedan fusionar un estado biológico natural como la procreación del ser humano y la actividad laboral, necesaria y vital para lograr el máximo beneficio y mejorar su calidad de vida, garantizada por el Estado.

Sin embargo a la luz de los elementos hallados a través de los instrumentos, se evidencio que existen diversos factores que influyen en la vulneración de los derechos laborales de las mujeres, madres trabajadoras, afectando las relaciones entre trabajador y empleador, por ser estas un símbolo de incremento de pasivos laborales.

Por consiguiente, podemos establecer la responsabilidad del Estado garante de la proteger a las personas que manifiesten la violación al conjunto de normas determinadas por la sociedad, por ello el Estado, de acuerdo al artículo 21 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela “protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad”, de igual manera en el artículo 75 de los derechos sociales y de las familias, indica “El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia”, además de ello, en el artículo 89, numeral 5, en pro del cumplimiento de las obligaciones del Estado, establece “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, expresa el derecho al trabajo y el deber de trabajar en concordancia con lo establecido en el artículo 26 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, además que toda persona pueda obtener a) ocupación productiva, tomando medidas que garanticen el empleo, la estabilidad laboral, creando políticas económicas que mejoren la calidad de vida del trabajador y los que viven con él, a través de la promoción de condiciones de seguridad, higiene y ambiente, aplicado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, además de las normas asociadas; b) que proporcione una existencia digna y decorosa, a través de acciones que fomenten la estabilidad económica del país, fortaleciendo el aparato productivo, generando empleos que garanticen la estabilidad laboral y permitan una remuneración acorde con las necesidades básicas, de vivienda, educación, alimentos y c) le garantice el pleno ejercicio de este derecho, cumpliendo con las garantías establecidas en el marco jurídico legal vigente en Venezuela y sus respectivos convenios. No obstante Delgado de Smith (2011:86) señala que “hay que reconocer que la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no puede ser alcanzada sólo a través de la legislación”, también existe una participación activa de la sociedad para hacer valer sus derechos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Seguimos considerando la protección de la maternidad como un factor de discriminación y no como un elemento para proteger el empleo de la misma, la cual es pieza fundamental para el desarrollo de la familia, la maternidad y la paternidad. Debemos conceptualizar el embarazo como un estado natural, y no como una enfermedad que genera una vulnerabilidad, debilidad de la mujer que decide emprender esa nueva etapa en su vida.

Es por ello, que tomando en consideración la descripción que abordan derechos laborales que protegen la maternidad en el marco regulatorio venezolano y el cumplimiento en una empresa de fabricación de tinta de uso industrial, develo que existen factores dentro de la relación de trabajo que afectan el pleno desenvolvimiento de las mujeres, madres trabajadoras, los cuales a luz de los sujetos de estudios son vulnerados sus derechos. Arrojando en cuanto a igualdad de género y discriminación, que los sujetos de estudio no gozan de equidad dentro del lugar trabajo, su remuneración no es acorde con las labores que desempeñan y una vez reincorporadas, no perciben ajuste salarial, además no participan en ascensos a razón del embarazo por lo que son discriminadas por sexo, violando los derechos establecidos en los artículos 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Convenio Fundamental N° 111, artículos 20, 21 y 89 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 11 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Otro aspecto importante resaltar, es el menoscabo de los derechos, los cuales son irrenunciables, pero a la luz de los sujetos de estudios, han sido transgredido, contraponiendo lo establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en el cual además afirma que cualquier acto contrario a los derechos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la mencionada ley son nulos, quedando sin efecto cualquier documento firmado por las trabajadoras.

En cuanto al abordaje del cumplimiento de los factores socioeconómicos que establecen las garantías, beneficios de protección y licencias de maternidad en la mujer trabajadora de una empresa de fabricación de tinta de uso industrial se concluyo que las remuneraciones por licencias de maternidad tanto pre y post natal, son tramitadas ante el Instituto Venezolano del Seguro Social, que no garantiza el pago inmediato de las indemnizaciones diarias a la trabajadora, siendo este por su carácter solidario y universal una garantía del estado, sin embargo, el cual a la luz de los sujetos de estudio debería ser cancelado por la empresa para el posterior descuento en la facturación. En este apartado, se puede describir una carencia en el correcto funcionamiento del ente, el goce de la indemnización necesita de inmediatez. En este mismo orden de ideas, se halló que la entidad de trabajo de acuerdo a los sujetos de estudios no cancela los permisos por asistencia de control prenatal y pediátrico, contraviniendo lo establecido en el artículo 15 del reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, aunado a ello, el beneficio establecido en el artículo 102 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el pago por concepto de guardería.

La mujer, madre trabajadora representa un rol importante en la sociedad por su capacidad de vincular el proceso productivo y reproductivo, sin importar el estatus

que esta tenga, la trabajadora en su reposo pre y post natal se encuentra en una situación económica y social de desventaja. En la actualidad, a través de la observación y experiencia de la autora, el seguro social no realiza los pagos inmediatos por esta contingencia, la trabajadora queda desprotegida económicamente y el Estado, en quien recae la obligación no cumple con lo establecido, por otro lado el Empleador, en distintas organizaciones tanto públicas como privadas cubren la contingencia del 66,66 por ciento del pago y en otros casos llegan a cancelar el 100 por ciento. A pesar de ese estado de vulneración, se puede evidenciar que existen mujeres ocupando cargos de Jerarquías, sin embargo como lo destaca Delgado de Smith (2011), las mujeres siguen siendo:

Objeto de desigualdades porque se ha considerado que ella es más útil en los espacios del hogar y no en los espacios de lo público, del poder y la toma de decisión. Si bien es cierto que se han dado avances importantes aún persisten desventajas en lo que significa su participación en el trabajo, en especial si se trata del trabajo protegido y productivo. (pág.79)

En cuanto al análisis dirigido al papel del Estado como garante de la protección de la maternidad dentro de un Estado social de derecho, a la luz de la realidad expuesta se evidencia que a través de garantías el Estado busca la protección taxativa de los derechos laborales de los trabajadores, y en el caso de estudio en particular, el cumplimiento de la protección de la mujer trabajadora en estado de gravidez, a través de entes gubernamentales, como inspectorías que de acuerdo a Pernia (2015:42) buscan “la inspección del trabajo... con la cual validarán el cumplimiento del ordenamiento jurídico, que...es una obligación del Estado, a la luz del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.

No obstante, el empleador es quien tiene la obligación de cumplir con los lineamientos establecidos en el marco jurídico, además de ello el incumplimiento puede acarrear sanciones que incluso pueden llevarlo a prisión, pero sin dejar a un lado las garantías ofrecidas por el Estado, el cual también cuenta con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, responsable de regir la materia de Seguridad Social, quien brinda apoyo en la asistencia médica integral y las indemnizaciones dinerarias que no corresponden con la realidad presentada.

Para concluir, los trabajadores esperan por parte de las entidades de trabajo respeto en sus actividades de los derechos humanos y las garantías inalienables, de las cuales goza cada persona desde el inicio de su relación laboral, pero a la luz de los sujetos de estudio se evidenció una clara vulneración de sus derechos, olvidando que las mujeres embarazadas llevan consigo una vida, la cual representa una nueva generación, de gran significado para el proceso de la reproducción de la especie humano y tratando a las mismas como un pasivo laboral que incrementa al pasar el tiempo, degradando sus derechos hasta el punto creer que pueden renunciar a sus derechos. Venezuela es una de los países, con un marco jurídico amplio, enriquecido y bondadoso en cuanto a normas laborales se refiere, pero olvidan el engranaje que representan los actores laborales (trabajador, empleador, Estado) para forjar el aparato productivo de una sociedad.

RECOMENDACIONES

- Venezuela es un país rico en legislación laboral, existen muchos países con carencias respecto al tema, sin embargo, se recomienda crear comisiones tripartitas de revisión de las leyes, reglamentos, normas y convenios, con especial cuidado a los deberes y derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez, ya que la investigación arrojó la existencia de diversos artículos que quedaron sin efecto con respecto a las últimas actualizaciones realizadas a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, además de que existen nuevas realidades que son llevados por uso y por costumbre que debería ser Ley, debido a que vivimos en un mundo cambiantes, donde las condiciones pueden variar de acuerdo a la inclusión de nuevos factores en el proceso o actividad laboral.

- La creación de espacios para el trabajo desde el hogar, como por ejemplo el teletrabajo. Así la madre dispondrá del tiempo para cumplir sus funciones tanto en su vida laboral como familiar. Reduce el gasto de centro de educación inicial, salarios y ofrece bienestar para ambos, apoyando la integración de la madre en los roles asumidos.

- Reformar el artículo 11 de la Ley del Seguro Social y el artículo 63 del *Reglamento de la Ley del Seguro Social*, y obligar al patrono a cancelar el 66,66 por ciento del salario ó en su defecto, que la entidad de trabajo cancele el 100 por ciento del salario y posteriormente el seguro lo descuenta de su facturación.

- Crear mecanismos de sistematización y agilización de pagos en el TIUNA, para cubrir las contingencias de maternidad y paternidad, o crear mecanismos de préstamos a mediano plazo que la trabajadora pueda cubrir al recibir el pago del Seguro Social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, Doris (2004). Género y Políticas de Protección Laboral. Protección a la Maternidad y la Familia en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. Revista Salud de los trabajadores, volumen 12 n° 1. Pág. 34
- Acevedo, Doris (2002). Género y políticas laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo. En: Salud de los trabajadores, vol. 10, n° 1 y 2, edición especial. Pág. 4
- Alvarado, María (2017). Dinámicas desiguales de inserción laboral en zonas de frontera. El caso de las mujeres colombianas en necesidad de protección internacional en San Lorenzo, Esmeraldas. Trabajo de grado Maestría en Sociología. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.
- Aranguren, William (2011) Género y Trabajo. Revista Estudios Culturales Vol. 4 - N° 8, Julio-Diciembre. Valencia Venezuela. Pág. 231
- Arias, Fidias G. 2012 El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Edición. Editorial espisteme. Pág. 31,81
- Berne, Daymar (2018). Cultura educativa de la mujer en el proceso de inclusión laboral en Venezuela. Trabajo de grado maestría en investigación educativa. Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela.
- Sierra Bravo, Restituto. (1988). Técnicas de Investigación Social. Editorial Paraninfo. Madrid. Pág. 240
- Caamaño R, Eduardo (2003) La Tutela del Derecho a la no Discriminación por Razones de Sexo durante la Vigencia de la Relación Laboral. Revista de derecho, Vol. XIV. Julio. Chile. Pág. 27
- Cabrera C, Frederick (2015) Obligaciones Legales del Empleador en Venezuela. Editorial Retina. 4 ediciones. Caracas. Venezuela.
- Caldera, Rafael (1972). Derecho del trabajo. Ediciones Olivo. Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial extraordinaria N° 36.860. Diciembre 30. Caracas. Art. 19, 21, 75, 76, 87, 88, 89.

Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958). Artículo 1. Documento en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111(Consultado 20/09/2019).

De Beauvoir, Simone (1949). *El Segundo Sexo*, Siglo XXI, Buenos Aires. Pág. 675

Declaración de los derechos humanos (1948). Artículo 2. Documento en línea: <http://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/Transparencia/DecUnivDH.pdf>(Consultado 18/04/2018).

Delgado de Smith, Yamile (2008) *La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas*. Dirección de Medios y Publicaciones Universidad de Carabobo. Tercera edición. Valencia, Venezuela. 249, 261, 286

Delgado de Smith, Yamile (2011) *Colonialismo, Racismo, Redes, Violencia de Género, Política y Ciudadanía*. En *Mujeres en el Mundo: Anclaje, Género y Vida Cotidiana* (Delgado de Smith, Yamile y González, María Cristina (Coord.)). Universidad de Carabobo. Primera edición. Valencia, Venezuela Pág. 79-86

D'Elia, Yolanda (2006). *Balance y perspectivas de la política social en Venezuela*. En: *La cuestión social en las políticas públicas*. Maingon Thais (Coord.). Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis) 1era edición Caracas, Venezuela.

Errázuriz, Francisco (1960). *Introducción al derecho del trabajo*. Editorial Jurídica de Chile. 4 ediciones. Santiago, Chile. Pág. 12-13

García, Maynez (1980). *Introducción al estudio del derecho*. Editorial Porrúa. México. Pág. 85

Gastón N, Carlos (2016) *El Sistema de protección Social en la Argentina y en América Latina Contemporánea*. En: *El Rol del Estado frente a la cuestión Social. Protección social y sujetos de la política. Construcción de problemas sociales, ciudadanía y representación*. (Ruiz, Cristina y Tirenni Jorge (compiladores)). Editorial FLACSO sede Argentina. Documento N° 3. Buenos aires, Argentina. Pág. 32

González, María Cristina (2011) *Colonialismo, Racismo, Redes, Violencia de Género, Política y Ciudadanía*. En *Mujeres en el Mundo: Género y salud. Una mirada a la norma oficial de atención sexual y reproductiva en Venezuela. Avances y desafíos*. (Delgado de Smith, Yamile y González, María Cristina (Coord.)). Universidad de Carabobo. Primera edición. Valencia, Venezuela Pág. 94

González, María Cristina (2004). El Género: Un enfoque transversal en las políticas de salud del Estado Venezolano. Revista Venezolana de Gerencia. N° 27. Pág. 397

Instituto Nacional de Estadística. Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo. Documento en línea: www.ine.gob.ve (Consultado 22/08/2019).

Ley de promoción y protección de la lactancia materna (2007). Gaceta Oficial N° 38.763 del 6 de septiembre. Caracas Venezuela. Artículo 2.

Ley de Reforma Parcial de La Ley del Seguro Social (2008). Decreto N° 6266. Julio 31. Caracas Venezuela. Artículo 11.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta oficial Extraordinaria N° 6.009. Diciembre. Caracas. Venezuela. Art. 6-343

Ley Orgánica de prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005). Gaceta oficial N° 38.236 Julio. Caracas. Venezuela. Art. 11, 15

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Gaceta Oficial Extraordinario N° 38.668. Art. 3, 49

Ley Orgánica para la Protección del niño, niña y adolescente (1998). Gaceta Oficial N° 5. 266 Extraordinario. Artículo 44

Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). Decreto N° 38.773. Artículo 9

Oberto M, Thania M (2009). Inspección del Trabajo, su Organización y Alcances. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, N° 5. Universidad de Carabobo Venezuela. Pág. 535-536.

Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2011). Documento en línea: <http://www.cepal.org/cgi> (consultado 06/06/2019)

Olaso, Luis (2008). Curso de Introducción al derecho. Universidad Católica Andrés Bello, Tomo I. Caracas Venezuela. Pág. 18.

Organización internacional del trabajo (2016) Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Resumen ejecutivo. Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo (2012). Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad. Del anhelo a la realidad para todos. Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL). Ginebra. [Documento en línea]. Disponible: http://mprp.ilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf. [Consulta: 2018, Junio 17]
- Organización Internacional del Trabajo (2004). Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Por una globalización justa: crear oportunidades para todos. Ginebra: OIT. Pág. 23.
- Pacheco Z, Luz (2012) La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. En Revista IUS. vol.6 no.29 Puebla México. Ene. /jun. 2012. Pág. 11.
- Palella, Santa y Martins, Filiberto (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Editorial Fedupel. Caracas Venezuela 86
- Pernia H, Nuvia (2015). Diálogo social e inspección del trabajo en Venezuela. En Revista Educación en Valores. Vol. 1 N° 23. Universidad de Carabobo, Venezuela. Pág. 42
- Pernia H, Nuvia (2014). Competencias de las instituciones del Estado Venezolano en materia de Inspección en el Trabajo. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 7, N° 13. Universidad de Carabobo, Venezuela. Pág. 59
- Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2012). Gaceta oficial 393.089 del 30 de Abril de 2012, Decreto N° 8.922. Artículo 11, 63, 140.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), Gaceta Oficial 38.426. Artículo 8, 15, 126
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta oficial N° 38.596 Enero. Caracas. Venezuela art. 10
- Richter, Jacqueline y Iranzo, Consuelo (2003) El régimen jurídico del trabajo femenino. En: Revista Gaceta Laboral, Vol. 9, No. 1. enero-abril .Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Pág. 23
- Rodríguez Gregorio, Gil Javier, García Eduardo (1996). Introducción a la investigación cualitativa. Ediciones Aljibe. Granada, España. Pág. 32-40.
- Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N° 991, Gaceta oficial N° 41.316.

Vásquez, Lislety (2018). Inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero ubicada en Puerto Cabello, edo. Carabobo, periodo (2016-2017). Trabajo de grado maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela.

ANEXO A

(Entrevista sujeto A)

La primera entrevista se llevó a cabo el lunes 16 de Septiembre del 2019, a las 4:30 pm hasta las 5:10 pm, en cafetín cercano al lugar de trabajo del sujeto, la cual expreso que era cómodo para ella salir del trabajo y caminar al punto de encuentro y luego de allí, se iba caminando a su casa. Así mismo, por petición del sujeto, no se expresara en el trabajo de investigación nombre y apellido de la fuente, tampoco del lugar donde labora para salvaguardar el anonimato del mismo, es por ello que se hace referencia a ella como A y se tomara al mismo como la fuente: sujeto A, para el caso del entrevistador, E.

Una vez realizada la prueba de grabación, se espera la hora de la cita, en las cercanías del lugar donde ella trabaja, llego aproximadamente a las 4:10 pm, iniciamos una conversación informal para romper el hielo antes de comenzar la entrevista. Se mostro al Sujeto A, el acta de aprobación del trabajo de grado, se le suministro información de los objetivos y las razones por las cuales se desarrolla la investigación, estuvo dispuesta a colaborar, y que su caso brindara el apoyo requerido para la investigación, una vez culminada la conversación informal, se procedió a dar inicio a la entrevista a las 4:10 pm con las siguientes preguntas:

- 1 E: ¿Actualmente usted está: embarazada, tienes hijos en guardería, gozas de licencia
- 2 pre o post natal, gozas de licencia por adopción u otras?
- 3 A: Tengo hijos en guardería.
- 4 E: ¿Qué edad tiene tu hijo?
- 5 A: Un (1) año.
- 6 E: ¿Cuántos años tienes dentro de la organización?
- 7 A: Más de dos (2) años.
- 8 E: ¿Cuál es el cargo que desempeñas actualmente dentro de la entidad de trabajo?

9 A: Soy analista del laboratorio, chequeo todo lo que entra y sale del laboratorio, toda
10 la materia prima y los productos en proceso que se elaboran en el área del laboratorio.

11 E: Me podrías especificar con detalles ¿cuáles son las actividades que desempeñas?

12 A: Realizo los análisis físico químicos de todas las materias primas entran, de todos
13 los productos terminados que salen y las inspecciones de los productos en proceso
14 que elaboran allí mismo en la empresa.

15 E: En tu opinión ¿puedes describir si existe alguna actividad que exponga la vida de
16 tu hijo o hija mientras estuviste en el proceso de gestación?

17 A: Si hubo, hay una actividad que se realiza, se chequea un producto que es altamente
18 contaminante, es toxico, y de las cuales yo misma me retire del área por eso mismo,
19 porque era peligroso.

20 E: ¿A qué puesto te trasladaron?

21 A: A las oficinas, a la parte administrativa del laboratorio.

22 E: ¿Que actividades realizabas allí?

23 A: Todo lo que era la parte administrativa, sacar los certificados de calidad, sacar las
24 hojas técnicas o los boletines técnicos también, y llenar la parte documental del
25 laboratorio.

26 E: ¿Cuánto tiempo transcurrió desde que notificaste el embarazo hasta ese traslado?

27 A: El mismo día.

28 E: ¿Describeme como fue ese proceso en el lugar donde trabajas desde el inicio del
29 embarazo hasta la reincorporación después del nacimiento del bebe?

30 A: Bueno, la vez que me entere comuniqué a la empresa que estaba embarazada de lo
31 cual yo misma dije que me iba a retirar del laboratorio porque no podía estar, me
32 traslade a las oficinas allí estaba en la parte administrativa, prácticamente estaba una
33 persona en entrenamiento para la parte del laboratorio, de vez en cuando salía yo al
34 laboratorio pero era para casos puntuales.

35 E: Durante el embarazo ¿hubo alguna enfermedad asociada? Y ¿cuánto tiempo
36 estuviste de reposo en caso afirmativo?

37 A: No, no tuve ninguna enfermedad asociada.

38 E: En cuanto a la lactancia, ¿cuáles han sido los permisos remunerados a razón de la
39 maternidad que la entidad de trabajo te ha otorgado?

40 A: Ningún permiso ha sido remunerado por la entidad de trabajo.

41 E: Actualmente, ¿cómo te beneficias con el descanso por lactancia?, ¿utilizas dos
42 descansos de una hora y media cada uno para amamantar a tu hijo en casa, utilizas
43 dos descansos de media hora cada uno para amamantar a tu hijo dentro del centro de
44 educación inicial con sala de lactancia, tienes un acuerdo con el patrono o tienes otra
45 manera de gozar de ese beneficio?

46 A: Al principio tenía un acuerdo con el patrono, que era que unir las horas y medias
47 antes y después de la jornada laboral y salía antes, a las doce y media, después por
48 razones monetarias me toco que renunciar al permiso para trabajar la jornada
49 completa, actualmente no cuento con ese permiso.

50 E: ¿Cuánto tiempo estuviste de esas tres horas?

51 A: Tres meses.

52 E: ¿Firmaste algún documento negándote a recibir ese beneficio?

53 A: Si, me hicieron hacer una carta a puño y letra mía, donde yo renunciaba al artículo
54 que cita la ley donde yo renunciaba al derecho de la lactancia materna.

55 E: ¿Tu bebe goza actualmente del beneficio de guardería?

56 A: No gozo de guardería, porque cuando fui averiguar por una guardería privada, me
57 salía mucho más costoso de lo que ellos me estaban ofreciendo por el beneficio de la
58 guardería.

59 E: En cuanto a la remuneración, durante el tiempo de las licencias, los permiso y
60 reposos, ¿cuál fue el monto y quien lo cancelo?

61 A: Actualmente he..., supuestamente me lo tenía que pagar el seguro social y no me lo
62 han cancelado aun, ni el seguro social ni la empresa, lo único que se gozo fue de la
63 cestaticket solidaria que era por derecho. Pero del resto mas nada, no he gozado
64 actualmente de ningún beneficio.

65 E: ¿Desde qué momento dejaste de percibir salario?

66 A: Desde el primer permiso que es el post natal.

67 E: No, es el prenatal.
68 A: el pre o post (risas).
69 A: el prenatal (risas).
70 E: En tu opinión ¿quién debería realizar esos pagos?
71 A: Debería ser la empresa y después que la empresa se lo cancele o se lo descuenta al
72 seguro social.
73 E: ¿En qué fecha emitiste los reposos al seguro social?
74 A: En la fecha estimada, y acorde para los que me dieron los permisos.
75 E: ¿Tuviste vacaciones después del periodo post natal?
76 A: Si, quince días después que entre salimos de vacaciones, pero porque eran
77 colectivas las vacaciones.
78 E: ¿Por bono vacacional y cestaticket?
79 A: Sí, si recibí.
80 E: ¿Has recibido compensación económica o en especies durante tu licencia de
81 maternidad?
82 A: No.
83 E: En cuanto a la discriminación, y ya para finalizar, ¿has sido tratada con diferencias
84 a razón del embarazo?
85 A: Si, al principio uno de los jefes míos no les gusto demasiado que yo saliera
86 embarazada y que le dijera que me iba a salir del laboratorio como tal, incluso una
87 vez antes de irse lo primero que me dijo fue: “no salgas embarazada más” no había
88 terminado de salir embarazada yo, ni siquiera había terminado de nacer el bebe
89 cuando ya me estaban diciendo eso.

(Entrevista sujeto B)

La segunda entrevista se llevó a cabo el martes 17 de Septiembre del 2019, en horas del medio día, la trabajadora disponía de una (1) hora para almorzar, la hora pautada 12:00 pm hasta las 12:40 pm, en cafetín cercano al lugar de trabajo, debido a la facilidad y disponibilidad del sujeto. Así mismo, por petición del sujeto, no se expresara en el trabajo de investigación nombre y apellido de la fuente, tampoco del lugar donde labora para salvaguardar el anonimato del mismo, es por ello que se hace referencia a ella como B y se tomara al mismo como la fuente: sujeto B, para el caso del entrevistador, E.

Una vez realizada la prueba de grabación, la entrevista me pregunta si eso va a causarle algún problema en su trabajo, notándola nerviosa, se le informa que en la entrevista no se mencionara nombre y apellido, que ella quedara identificada como sujeto B, además el nombre de la empresa no aparecerá reflejado. Sonriendo, respiro profundo y me dijo “todo quedara en secreto”. Iniciamos con una conversación informal para romper el hielo antes de comenzar la entrevista. Se mostro al Sujeto B, el acta de aprobación del trabajo de grado, se le suministro información de los objetivos y las razones por las cuales se desarrolla la investigación, estuvo dispuesta a colaborar, se procedió a dar inicio a la entrevista a las 12:10 pm con las siguientes preguntas:

- 1 E: Actualmente usted está: embarazada, tienes hijos en guardería, gozas de licencia
- 2 pre o post natal, gozas de licencia por adopción u otras?
- 3 B: Tengo una niña y me la cuida mi mamá.
- 4 E: ¿Qué edad tiene tu hija?
- 5 B: Dos (2) años y cinco (5) meses.
- 6 E: ¿Cuántos años tienes dentro de la organización?
- 7 B: Tengo aproximadamente cuatro (4) años.

8 E: ¿Cuál es el cargo que desempeñas actualmente dentro de la entidad de trabajo?

9 B: Soy asistente administrativo, elaboro conciliaciones contables, libro de venta, libro
10 de compra y también hago el café (risas).

11 E: ¿Me podrías especificar con detalles cuales son las actividades que desempeñas?

12 B: Registro factura de las compras procesadas, elaboro las retenciones de IVA, en
13 función de las compras procesadas y las ventas realizadas armo el libro de compra y
14 de venta, finalizado el mes realizo conciliaciones bancarias de todos los bancos hasta
15 que cuadren todos los gastos con los estados de cuenta, saco copias, escaneo, consulto
16 rif de facturas, y además “El café.”

17 E: En tu opinión ¿puedes describir si existe alguna actividad que exponga la vida de
18 tu hijo o hija mientras estuviste en el proceso de gestación?

19 B: Mientras estuve embarazada, yo seguí en mis funciones habituales, hasta que el
20 doctor me dijo que me alejara de las fotocopadoras, y tuviese cuidado con las gavetas
21 abiertas de archivos. Pero no afectó mi embarazo, yo deje esa actividad, una
22 compañera me apoyaba en el momento que necesitaba, posterior a eso, en la lactancia
23 no tuve problemas.

24 E: ¿Hubo algún traslado?

25 B: Como te comente, no hubo razón para cambiarme de área, solo deje unas
26 actividades.

27 E: ¿Que actividades realizabas allí?

28 B: No hubo traslado.

29 E: ¿Cuánto tiempo transcurrió desde que notificaste el embarazo has ese traslado?

30 B: No hubo traslado.

31 E: ¿Describeme como fue ese proceso en el lugar donde trabajas desde el inicio del
32 embarazo hasta la reincorporación después del nacimiento del bebe?

33 B: Uhm, déjame recordar hee, notifique a mi jefe inmediato la noticia de mi
34 embarazo, ella sonrió y me dijo “me vas a dejar”, yo entregue el examen, recuerdo
35 que había un cargo de analista de cobranza, para el cual estaba optando, porque la
36 remuneración era mejor, y por estar dentro del área administrativa conocía la

37 información, al enterarse de mi embarazo no me permitieron participar en el filtro que
38 realizarían, a los meses vi que ingreso una nueva persona al área, me sentí
39 desanimada y aun más por mi condición de embarazada. Cuando me fui de pre natal,
40 hable para que me ayudaran con el salario, tenía la necesidad de seguir percibiendo
41 mis quincenas, trabaje hasta el último momento, gracias a dios sin complicaciones,
42 tuve miedo porque ya había tenido una perdida, la de recursos humano me dijo que
43 tenía que llevar el reposo que me dieron para el pre al seguro social y empezar a
44 tramitar, me vi muy mal económicamente en esos momentos, mi bebe nació con una
45 infección y mi esposo tuvo que endeudarse para cubrir los gastos. Mientras estuve de
46 reposo post natal tuve que pedir una plata prestada para buscar en que invertir y
47 vender por mi cuenta para ayudarme, hasta que me toco reincorporarme a mis
48 actividades. Regrese a mi puesto, y en aquella oportunidad recuerdo que procese
49 pagos de bonos que internamente habían dado y a mí no me habían ajustado el
50 sueldo, porque apenas estaba incorporándome. Solicite el dinero para pagar guardería,
51 y recuerdo que me cancelaron las facturas a los tres meses de haber metido los
52 papeles. Saque de mi dinero para pagar la guardería mientras ellos reponían el dinero.
53 Y así, aquí estoy, mi bebe ya tiene dos años, y me ha tocado sola salir adelante con
54 ella, ahora soy madre soltera.

55 E: ¿Durante el embarazo hubo alguna enfermedad asociada? Y ¿cuánto tiempo
56 estuviste de reposo en caso afirmativo?

57 B: Gracias a dios no tuve complicaciones, tenía miedo al salir embarazada porque ya
58 tenía una pérdida, pero no, todo mi embarazo estuvo bien.

59 E: En cuanto a la lactancia, ¿cuáles han sido los permisos remunerados a razón de la
60 maternidad que la entidad de trabajo te ha otorgado?

61 B: Jajaja, padecí, todo me lo descuenta, no goce de pago, aunque yo tomaba mis días
62 para los controles de embarazo y las consultas con el pediatra, también cuando la
63 bebe enfermaba.

64 E: Actualmente, ¿cómo te beneficias con el descanso por lactancia? ¿Utilizas dos
65 descansos de una hora y media cada uno para amamantar a tu hijo en casa , utilizas

66 dos descansos de media hora cada uno para amamantar a tu hijo dentro del centro de
67 educación inicial con sala de lactancia, tienes un acuerdo con el patrono o tienes otra
68 manera de gozar de ese beneficio?

69 B: Me descontaban las horas que no trabajaba por amantar, así que por mi condición
70 económica decidí trabajar el tiempo completo.

71 E: ¿Cuánto tiempo estuviste de esas tres horas?

72 B: Ninguna.

73 E: ¿Firmaste algún documento negándote a recibir ese beneficio?

74 B: Realmente no, solo vi el escenario de una compañera que le descontaban y como
75 yo necesitaba el dinero, preferí trabajar y le dejaba la leche a mi bebe.

76 E: ¿Tu bebe goza actualmente del beneficio de guardería?

77 B: Actualmente me lo cuida mi mamá, pero cuando me reincorpore al trabajo lo metí
78 en guardería, duro poco tiempo porque tardaban mucho en pagar las facturas.

79 E: En cuanto a la remuneración, durante el tiempo de las licencias, los permiso y
80 reposos, ¿cuál fue el monto y quien lo cancelo?

81 B: desconozco cuanto me iban a remunerar porque el trámite al seguro lo deje, ya
82 tenía casi un año y nada que salía pago, imagínate, para que me iba alcanzar ese
83 dinero... ni para un caramelo.

84 E: ¿Desde qué momento dejaste de percibir salario?

85 B: Desde que tome mi reposo pre natal.

86 E: ¿En tu opinión quien debería realizar esos pagos?

87 B: Para mí, mejor que la empresa lo pague, porque el pago del seguro tarda mucho.

88 E: ¿En qué fecha emitiste los reposos al seguro social?

89 B: Metí los papeles al segundo día que recibí el reposo del médico.

90 E: ¿Tuviste vacaciones después del periodo post natal?

91 B: No, las vacaciones son colectivas, así que había que esperar.

92 E: ¿Recibiste pagos por esas vacaciones?

93 B: Cuando me toco tomarlas colectivas en diciembre si recibí el pago por ellas.

94 E: ¿Por bono vacacional y cestaticket?

95 B: Si, si recibí.
96 E: ¿Has recibido compensación económica o en especies durante tu licencia de
97 maternidad?
98 B: No, ningún tipo de compensación.
99 E: En cuanto a la discriminación, y ya para finalizar, ¿has sido tratada con diferencias
100 a razón del embarazo?
101 B: Sí, este me desanimo mucho cuando no fui considera al ascenso por estar
102 embarazada, este..., también me hicieron sentir como sin derecho a pedir un salario
103 acorde con lo que recibían el resto de mis compañeras.

(Entrevista sujeto C)

La tercera entrevista se llevó a cabo el martes 17 de Septiembre del 2019, en horas de la tarde, la trabajadora solicito permiso y disponía de una (1) hora, 1:15 pm hasta las 1:50 pm, en cafetín cercano al lugar de trabajo, debido a la facilidad y disponibilidad del sujeto, por quedar a las afueras del lugar donde labora. Así mismo, por petición del sujeto, no se expresara en el trabajo de investigación nombre y apellido de la fuente, tampoco del lugar donde labora para salvaguardar el anonimato del mismo, es por ello que se hace referencia a ella como C y se tomara al mismo como la fuente: sujeto C, para el caso del entrevistador, E.

Una vez realizada la prueba de grabación, la entrevista se mostro colaboradora, pero me informo que disponía de poco tiempo, así que la entrevista no debía durar más de 40 min, por lo que entre palabras se mostro al Sujeto C, el acta de aprobación del trabajo de grado, se le suministro información de los objetivos y las razones por las cuales se desarrolla la investigación, se procedió a dar inicio a la entrevista a las 1:21 pm con las siguientes preguntas:

- 1 E: ¿Actualmente usted está embarazada, tienes hijos en guardería, gozas de licencia
- 2 pre o post natal, gozas de licencia por adopción u otras?
- 3 C: Actualmente mi hijo está en guardería medio día.
- 4 E: ¿Qué edad tiene tu hijo?
- 5 C: Tres (3) años
- 6 E: ¿Cuántos años tienes dentro de la organización?
- 7 C: Seis (6) años
- 8 E: ¿Cuál es el cargo que desempeñas actualmente dentro de la entidad de trabajo?
- 9 C: Analista de Calidad
- 10 E: Me podrías especificar con detalles ¿cuáles son las actividades que desempeñas?

11 C: Son varias las actividades, mira, resguardo muestras testigo, verifico equipos de
12 medición, también planifico las calibraciones de estos equipos, atiendo también
13 quejas y reclamos de cliente, tratamiento de productos no conformes, disposición
14 final de los desechos, ok.

15 E: En tu opinión ¿puedes describir si existe alguna actividad que exponga la vida de
16 tu hijo o hija mientras estuviste en el proceso de gestación?

17 C: Bueno, yo no trabajo dentro del laboratorio todo el día, pero si me toca entrar a
18 inspeccionar producto y entregar hojas de seguridad, trabajo de la mano con el
19 analista de laboratorio, pero si existe un producto toxico dentro del laboratorio, pero
20 yo no me acercaba, tampoco realizaba las disposiciones de los desechos.

21 E: ¿Te trasladaron de puesto?

22 C: No, solo como te dije, hay cosas que yo deje de hacer porque sabía que podía
23 afectarme.

24 E: ¿Que actividades realizabas allí?

25 C: No aplica.

26 E: ¿Cuánto tiempo transcurrió desde que notificaste el embarazo has ese traslado?

27 C: No aplica

28 E: ¿Describeme como fue ese proceso en el lugar donde trabajas desde el inicio del
29 embarazo hasta la reincorporación después del nacimiento del bebe?

30 C: Risas, quieres que te cuente todo?

31 E: Si, cuéntame los detalles

32 C: A ver, lo primero fue notificar mi embarazo, también notifique que por mi
33 condición de embarazada no entraría con la misma frecuencia al laboratorio, seguí
34 desarrollando mis actividades, este...al pasar los meses me tome mi reposo pre y post
35 natal, cuando me toco reincorporarme, coincidió con las vacaciones colectivas, así
36 que continúe hasta que se reincorporaron en enero, me pagaron mis vacaciones, pero
37 con salario mínimo, reclame para que ajustaran mi salario, los amanece con denunciar
38 hasta que me cambiaron el salario en febrero, me quise ir, pero con el problema de
39 transporte decidí quedarme, también olvidaba un punto importante, los reposos, y

40 permisos, nada de eso me lo pagaron, esos permisos los tuve que meter por el seguro,
41 pero es un dinero que al momento de pagar no vale nada.

42 E: Durante el embarazo ¿hubo alguna enfermedad asociada? Y ¿cuánto tiempo
43 estuviste de reposo en caso afirmativo?

44 C: Gracias a dios, mi embarazo transcurrió de manera normal, pero si debo mencionar
45 algo que paso durante mi embarazo, abrieron un producto dentro del laboratorio y
46 estaba contaminado, me toco salir corriendo dentro de lo que pude, pero una persona
47 se intoxicó.

48 E: Y ¿fue grave?

49 C: No, no paso a mayores, enseguida la llevaron a la clínica

50 E: En cuanto a la lactancia, ¿cuáles han sido los permisos remunerados a razón de la
51 maternidad que la entidad de trabajo te ha otorgado?

52 C: Ningún permiso fue remunerado.

53 E: Actualmente, ¿cómo te beneficias con el descanso por lactancia? ¿Utilizas dos
54 descansos de una hora y media cada uno para amamantar a tu hijo en casa, utilizas
55 dos descansos de media hora cada uno para amamantar a tu hijo dentro del centro de
56 educación inicial con sala de lactancia, tienes un acuerdo con el patrono o tienes otra
57 manera de gozar de ese beneficio?

58 C: Mira, la verdad, tenía permiso, pero como me lo descontaban yo decidí tomarme
59 solo algunos días, entonces me empezaron a pedir un informe médico donde avalara
60 que yo estaba amamantando, y como no lo lleve me dijeron que tenía que trabajar
61 horario completo.

62 E: ¿Cuánto tiempo estuviste de esas tres horas?

63 C: Poco tiempo, como dos meses.

64 E: ¿Firmaste algún documento negándote a recibir ese beneficio?

65 C: No, pero me sentí presionada hacerlo.

66 E: ¿Tu bebe goza actualmente del beneficio de guardería?

67 C: Sí, pero la pago yo

68 E: ¿En cuanto a la remuneración, durante el tiempo de las licencias, los permisos y
69 reposos, cual fue el monto y quien lo cancelo?

70 C: Los montos no los recuerdo, era muy poco, porque con la devaluación quedo sin
71 efecto el monto y quien lo cancelo fue el seguro social, pero como te dije, duro
72 mucho tiempo en cancelarlo.

73 E: ¿Desde qué momento dejaste de percibir salario?

74 C: Cobre hasta que trabaje, cuando inicio el reposo deje de percibir salario

75 E: En tu opinión ¿quién debería realizar esos pagos?

76 C: La empresa, (risas) aunque si mi jefe me escucha, me regaña, (risas)

77 E: ¿En qué fecha emitiste los reposos al seguro social?

78 C: Recuerdo que fue justo después de recibir el reposo.

79 E: ¿Tuviste vacaciones después del periodo post natal?

80 C: Si, justo coincidió la incorporación con las vacaciones colectivas.

81 E: ¿Recibiste pagos por esas vacaciones?

82 C: Si, recibí pago.

83 E: ¿Por bono vacacional y cestaticket?

84 C: Si, si recibí.

85 E: ¿Has recibido compensación económica o en especies durante tu licencia de
86 maternidad?

87 C: No.

88 E: En cuanto a la discriminación, y ya para finalizar, ¿has sido tratada con diferencias
89 a razón del embarazo?

90 C: Si te dijera que no, estaría mintiendo, porque...porque cuando uno está
91 embarazada, uno es más susceptible, y yo apreciaba sus malas caras, como de
92 molestias cada vez que decía que faltaría por visita al médico, y aun más cuando me
93 fui de pre, porque recargue mis actividades en otra compañera, este...y ella se quejo,
94 es difícil pasar meses sin recibir salario, contar solo con el cestaticket y ya. No es
95 nada fácil.

Entrevista sujeto D

La cuarta y última entrevista se llevó a cabo el martes 18 de Septiembre del 2019, a las 12:15 pm hasta las 1:00 pm, en cafetín cercano al lugar de trabajo del sujeto, la cual expreso que era cómodo hallarse muy cerca de su trabajo. Así mismo, por petición del sujeto, no se expresara en el trabajo de investigación nombre y apellido de la fuente, tampoco del lugar donde labora para salvaguardar el anonimato del mismo, es por ello que se hace referencia a ella como D y se tomara al mismo como la fuente: sujeto D, para el caso del entrevistador, E.

Una vez realizada la prueba de grabación, se espera la hora de la cita, en las cercanías del lugar donde ella trabaja, llego aproximadamente a las 12:12 pm, iniciamos una conversación informal para romper el hielo antes de comenzar la entrevista. Se mostro al Sujeto D, el acta de aprobación del trabajo de grado, se le suministro información de los objetivos y las razones por las cuales se desarrolla la investigación, con lo cual no tuvo problema, su compañera le mencionaron en qué consistía la entrevista, y ella muy seguro, se mostro colaboradora, se procedió a dar inicio a la entrevista a las 12:15 pm con las siguientes preguntas:

- 1 E: ¿Actualmente usted está: embarazada, tienes hijos en guardería, gozas de licencia
- 2 pre o post natal, gozas de licencia por adopción u otras?
- 3 D: Ya pase esas etapas, no me pagan guardería porque están muy caras, y el dinero no
- 4 me alcanza para pagar la diferencia, pero mi niño me lo cuida mi mamá.
- 5 E: ¿Qué edad tiene tu hijo?
- 6 D: Cuatro (4) años.
- 7 E: ¿Cuántos años tienes dentro de la organización?
- 8 D: Tengo siete (7) años.
- 9 E: ¿Cuál es el cargo que desempeñas actualmente dentro de la entidad de trabajo?
- 10 D: Analista de Facturación.

11 E: Me podrías especificar con detalles ¿cuáles son las actividades que desempeñas?

12 D: Realizo distintas actividades, la fundamental es elaborar las facturas de las ventas

13 aprobadas, solicitar las retenciones, verificar las órdenes de compra aprobadas,

14 atender a clientes, realizar llamadas, a veces el sistema que se maneja para la

15 facturación presenta inconvenientes, así que me toca ubicar al técnico.

16 E: En tu opinión ¿puedes describir si existe alguna actividad que exponga la vida de

17 tu hijo o hija mientras estuviste en el proceso de gestación?

18 D: Realmente no, hace cuatro años cuando salí embarazada había más trabajo que

19 ahora, era un poco estresante, pero no tuve problemas.

20 E: ¿A qué puesto te trasladaron?

21 D: No hubo traslado.

22 E: ¿Que actividades realizabas allí?

23 D: No hubo cambio.

24 E: Cuanto tiempo transcurrió desde que notificaste el embarazo hasta ese traslado?

25 D: No hubo traslado.

26 E: Descríbeme ¿cómo fue ese proceso en el lugar donde trabajas desde el inicio del

27 embarazo hasta la reincorporación después del nacimiento del bebe?

28 Desde la notificación de mi embarazo a la empresa, inicie mis laborales habituales,

29 lo único que deje de hacer de manera regular fue sacar copias y escanear las facturas

30 y documentos legales de la empresa, cuando pedí mi primer permiso para control

31 prenatal, entregue la constancia de consulta, esos permisos no me los reconocieron,

32 eran descontados de mi quincena. Mi embarazo transcurrió sin inconvenientes. Al

33 cumplirse las 32 semanas aproximadamente el médico me indico reposo, pregunte

34 como haría en ese caso del pago, y la empresa me dijo que no me cancelaria el pre ni

35 el post, que debía tramitarlo ante el seguro, lleve los papeles a la empresa y salí. Al

36 reincorporarme, quise gozar de mis vacaciones y no pude porque las vacaciones son

37 colectivas y eso era en Diciembre, todavía faltaban un par de meses. Me reincorpore a

38 mis actividades, el niño me lo cuidaba mi mamá y tuve que enseñarlo a dejar la teta,

39 por ello no disfrute de los permisos por lactancia, en mi puesto de trabajo había una

40 persona supliéndome, me toco quedarme sentada a esperar instrucciones de mi jefe,
41 me informaron que esa persona se le vencía el contrato en tres días y luego yo
42 retomaría mis actividades, en esos tres días iba a ayudarlo, luego retomo mi puesto,
43 con un salario viejo, este... dure dos meses sin el ajuste salarial. Mi hijo actualmente
44 tiene 3 años, y no he recibido ningún tipo de ayuda adicional, tampoco el pago de la
45 guardería por que el dinero no alcanza, así que mi mamá me lo sigue cuidando. Deje
46 el pago del seguro social, porque debía ausentarme para monitorear los pagos, y hasta
47 la fecha no supe más de ello.

48 E: Durante el embarazo ¿hubo alguna enfermedad asociada? Y ¿cuánto tiempo
49 estuviste de reposo en caso afirmativo?

50 D: Durante mi embarazo no tuve inconvenientes, fue un embarazo saludable, solo me
51 ausente en los controles prenatales.

52 E: En cuanto a la lactancia, ¿cuáles han sido los permisos remunerados a razón de la
53 maternidad que la entidad de trabajo te ha otorgado?

54 D: Tome mis permisos para control, los cuales no fueron remunerados. También tuve
55 que llevar al niño a controles pediátricos para sus vacunas correspondientes, cuando
56 enfermaba, pero de igual forma esos días fueron descontados de mi quincena.

57 E: Actualmente, ¿cómo te beneficias con el descanso por lactancia? ¿Utilizas dos
58 descansos de una hora y media cada uno para amamantar a tu hijo en casa, utilizas
59 dos descansos de media hora cada uno para amamantar a tu hijo dentro del centro de
60 educación inicial con sala de lactancia, tienes un acuerdo con el patrono o tienes otra
61 manera de gozar de ese beneficio?

62 D: Como te comentaba, deje de amamantar a mi bebe a los 5 meses, luego lo
63 acostumbre a darle teta solo por las noches.

64 E: ¿Cuánto tiempo estuviste de esas tres horas?

65 D: Necesite los pagos completos de mi quincena, además tengo el apoyo de mi
66 mamá, así que no utilice el tiempo de lactancia.

67 E: ¿Firmaste algún documento negándote a recibir ese beneficio?

68 D: No, solo me anticiparon que si quería disfrutar las horas de amamantar debía llegar
69 a un acuerdo con mi jefa en cuanto al horario, pero... yo decidí no tomarlo para
70 recibir mi pago por jornada completa.

71 E: ¿Tú bebe goza actualmente del beneficio de guardería?

72 D: En aquel momento tenia a mi mamá, que mejor cuidado que el de su abuela.

73 E: En cuanto a la remuneración, durante el tiempo de las licencias, los permiso y
74 reposos, ¿cuál fue el monto y quien lo cancelo?

75 D: Mira, los reposos son tramitados ante el seguro, pero los pagan cuando ya están
76 devaluados. Prácticamente no se goza de eso. Yo por eso deje el pago así.

77 E: ¿Desde qué momento dejaste de percibir salario?

78 D: Al tomar mi primer reposo.

79 E: En tu opinión ¿quién debería realizar esos pagos?

80 D: La empresa (risas), te imaginas, eso sería de gran ayuda.

81 E: ¿En qué fecha emitiste los reposos al seguro social?

82 D: No recuerdo muy bien, pero debió ser apenas recibí el reposo de del médico.

83 E: ¿Tuviste vacaciones después del periodo post natal?

84 D: No, las vacaciones son colectivas, así que esperé a que tocaran.

85 E: ¿Recibiste pagos por esas vacaciones?

86 D: Sí, cuando las tome me pagaron todo.

87 E: ¿Por bono vacacional y cestaticket?

88 D: Si, si recibí.

89 E: ¿Has recibido compensación económica o en especies durante tu licencia de
90 maternidad?

91 D: No ninguna.

92 E: En cuanto a la discriminación, y ya para finalizar, ¿has sido tratada con diferencias
93 a razón del embarazo?

94 D: No me sentí discriminada como tal, pero si note, este, este ese gesto de molestia
95 cuando notifique mi embarazo, algo así como que... otra más salió embarazada. Me
96 hubiese gustado sentir apoyo económico de parte de la empresa.

ANEXO B

Lista de Cotejo					
A continuación, se presenta una lista de ítems con el objetivo de analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador. Leer cuidadosamente cada una de las preguntas, marcar con una equis "X" la respuesta que más se acerque a su apreciación Sí, No, No aplica.					
Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica	
Derecho al trabajo	Usted tiene una ocupación productiva, digna y decorosa.	X			
	Usted goza de condiciones de Seguridad, Higiene y Ambiente de trabajo.	X			
Igualdad de Género y no discriminación	Usted goza de igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo.	X			
	Usted goza de equidad en el ejercicio del derecho al trabajo.		X		
	Usted ha sido víctima de discriminación.	X			
	Usted ha sido discriminada por razones:	Sexo	X		
		Condición Social		X	
		Raza		X	
		Credo		X	
		Políticas		X	
		edad		X	
	La entidad de trabajo aplica criterios de formación paritaria en:	Capacitación	X		
		Ascenso		X	
		Formación profesional	X		
		Estabilidad laboral		X	
		Remuneración		X	
	Usted ha sido considerada en opciones de ascensos después del embarazo.		X		
Usted ha padecido de algún tipo de enfermedad.		X			
Las enfermedades ocupacionales padecidas por usted han sido diagnosticadas en coordinación con el INPSASEL.			X		
Usted ha sido tratada con diferencias salariales por la maternidad.	X				

Categoría	Ítem		Sí	No	No aplica
Igualdad de Género y No discriminación	Usted ha recibido ayuda de parte de la entidad de trabajo en el cumplimiento de:	Criar		X	
		Formar		X	
		Educar		X	
		Mantener a sus hijos		X	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su vida.			X	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su salud.			X	
	Usted ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro la vida del gestante hasta un año después del parto.			X	
	Usted ha gozado de protección integral de parte del Estado en su condición de maternidad.		X		
	Usted ha participado en programas Estatales de atención gratuita durante:	Embarazo	X		
		Parto		X	
		Fase post natal		X	
	Usted ha gozado de atención médica requerida de parte de la entidad de trabajo con ocasión de su maternidad.			X	
Licencias de maternidad	Usted ha gozado de licencia por adopción.				X
	Usted ha gozado de:	Descanso durante seis semanas antes del parto	X		
		Veinte semanas después del parto	X		
		O por un tiempo mayor a causa de enfermedad			X
	Usted tuvo un parto adelantado.			X	
	En caso conforme, el descanso prenatal se prolongo.				X
	Con respecto al ítem anterior, Usted gozo del reposo post natal completo.				X
	La entidad de trabajo cuenta con centro de educación inicial			X	
	La entidad de trabajo cuenta con sala de lactancia			X	
	En caso conforme, Usted goza de dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo.			X	
	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.			X	

Categoría	Ítem		Sí	No	No aplica
Licencias de Maternidad	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.			X	
	Usted recibe el 40 por ciento del salario mínimo por concepto pago de guardería.			X	
	Usted goza de permiso de licencia remunerado cada mes a los fines de atención médica pediátrica.	Un (1) día		X	
		Dos (2) medios días		X	
	Usted presenta mensualmente ante la entidad de trabajo un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta.			X	
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Usted está inscrita en el Seguro Social.		X		
	Usted goza de prestación médica cubierta por la Seguridad Social requerida con ocasión a su maternidad		X		
	Usted goza de indemnización diaria durante:	Permisos medico		X	
		Adopción			X
		Licencia de seis semanas antes del parto		X	
		Licencia de Veinte semanas después del parto		X	
		O por un tiempo mayor a causa de enfermedad			X
	Los permisos médicos por asistencia al embarazo son cancelados por:	Seguridad Social		X	
		Empleador		X	
	Los permisos médicos por adopción son cancelados por:	Seguridad Social			X
		Empleador			X
	Los permisos médicos por licencia de seis semanas antes del parto son cancelados por:	Seguridad Social	X		
		Empleador		X	
	Los permisos médicos por licencia de Veinte semanas después del parto son cancelados por:	Seguridad Social	X		
		Empleador		X	
		Empleador		X	

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Los permisos médicos por un tiempo mayor a causa de enfermedad son cancelados por:			X
	Seguridad Social			
	Empleador			X
	Usted cubrió los gastos de los siguientes cuidados:			
	Prenatales	X		
Prohibición de examen médico	Asistencia obstétrica	X		
	Cuidados post natales	X		
	Usted ha sido sometida a pruebas de embarazo sin su consentimiento.		X	
Inamovilidad laboral	La entidad de trabajo ha ofrecido dinero a cambio de su carta de renuncia.		X	
Remuneración	Usted disfruto de vacaciones posterior al periodo postnatal	X		
	Usted recibió pago de:			
	Vacaciones	X		
	Bono vacacional	X		
	Antigüedad	X		
	Cestaticket socialista.	X		
	Usted recibió ajuste salarial al reincorporarse a sus funciones habituales en el trabajo	X		
	Usted disfruto de pago por concepto de utilidades		X	
	Usted recibió pago por concepto de garantía de prestaciones, abonado a su fideicomiso o contabilidad de la empresa cada trimestre.	X		

Sujeto: A X Sujeto: B Sujeto: C Sujeto: D

Edad: 32

Profesión: TSU Química

Cargo: Analista de laboratorio

Antigüedad: 3 años

Gracias.

Lista de Cotejo

A continuación, se presenta una lista de ítems con el objetivo de analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador. Leer cuidadosamente cada una de las preguntas, marcar con una equis "X" la respuesta que más se acerque a su apreciación Sí, No, No aplica.

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Derecho al trabajo	Usted tiene una ocupación productiva, digna y decorosa.	X		
	Usted goza de condiciones de Seguridad, Higiene y Ambiente de trabajo.	X		
Igualdad de Género y no discriminación	Usted goza de igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo.	X		
	Usted goza de equidad en el ejercicio del derecho al trabajo.		X	
	Usted ha sido víctima de discriminación.	X		
	Usted ha sido discriminada por razones:	X		
		Sexo		
		Condición Social	X	
		Raza	X	
		Credo	X	
	La entidad de trabajo aplica criterios de formación paritaria en:	Políticas	X	
		edad	X	
		Capacitación	X	
		Ascenso	X	
		Formación profesional	X	
	Usted ha sido considerada en opciones de ascensos después del embarazo.	Estabilidad laboral	X	
		Remuneración	X	
	Usted ha padecido de algún tipo de enfermedad.		X	
	Las enfermedades ocupacionales padecidas por usted han sido diagnosticadas en coordinación con el INPSASEL.			X
	Usted ha sido tratada con diferencias salariales por la maternidad.	X		

Categoría	Ítem		Sí	No	No aplica
Igualdad de Género y No discriminación	Usted ha recibido ayuda de parte de la entidad de trabajo en el cumplimiento de:	Criar		X	
		Formar		X	
		Educar		X	
		Mantener a sus hijos		X	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su vida.			X	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su salud.			X	
	Usted ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro la vida del gestante hasta un año después del parto.			X	
	Usted ha gozado de protección integral de parte del Estado en su condición de maternidad.		X		
	Usted ha participado en programas Estatales de atención gratuita durante:	Embarazo	X		
		Parto		X	
		Fase post natal		X	
	Usted ha gozado de atención médica requerida de parte de la entidad de trabajo con ocasión de su maternidad.			X	
Licencias de maternidad	Usted ha gozado de licencia por adopción.				X
	Usted ha gozado de:	Descanso durante seis semanas antes del parto	X		
		Veinte semanas después del parto	X		
		O por un tiempo mayor a causa de enfermedad	/		X
	Usted tuvo un parto adelantado.			X	
	En caso conforme, el descanso prenatal se prolongo.				X
	Con respecto al ítem anterior, Usted gozo del reposo post natal completo.				X
	La entidad de trabajo cuenta con centro de educación inicial			X	
	La entidad de trabajo cuenta con sala de lactancia			X	
	En caso conforme, Usted goza de dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo.				X
	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.			X	

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Licencias de Maternidad	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.		X	
	Usted recibe el 40 por ciento del salario mínimo por concepto pago de guardería.		X	
	Usted goza de permiso de licencia remunerado cada mes a los fines de atención médica pediátrica.		X	
	Un (1) día		X	
	Dos (2) medios días		X	
	Usted presenta mensualmente ante la entidad de trabajo un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta.		X	
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Usted está inscrita en el Seguro Social.	X		
	Usted goza de prestación médica cubierta por la Seguridad Social requerida con ocasión a su maternidad	X		
	Usted goza de indemnización diaria durante:	Permisos medico		X
		Adopción		X
		Licencia de seis semanas antes del parto	X	
		Licencia de Veinte semanas después del parto	X	
		Ó por un tiempo mayor a causa de enfermedad		X
	Los permisos médicos por asistencia al embarazo son cancelados por:	Seguridad Social	X	X
		Empleador		X
	Los permisos médicos por adopción son cancelados por:	Seguridad Social		X
		Empleador		X
	Los permisos médicos por licencia de seis semanas antes del parto son cancelados por:	Seguridad Social	X	
		Empleador		X
	Los permisos médicos por licencia de Veinte semanas después del parto son cancelados por:	Seguridad Social	X	
		Empleador		X
		Empleador		X

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Los permisos médicos por un tiempo mayor a causa de enfermedad son cancelados por:			
	Seguridad Social			X
	Empleador			X
	Usted cubrió los gastos de los siguientes cuidados:			
	Prenatales	X		
Prohibición de examen médico	Asistencia obstétrica	X		
	Cuidados post natales	X		
Inamovilidad laboral	Usted ha sido sometida a pruebas de embarazo sin su consentimiento.		X	
Remuneración	La entidad de trabajo ha ofrecido dinero a cambio de su carta de renuncia.		X	
	Usted disfruto de vacaciones posterior al periodo postnatal		X	
	Usted recibió pago de:			
	Vacaciones	X		
	Bono vacacional	X		
	Antigüedad	X		
	Cestaticket socialista.	X		
	Usted recibió ajuste salarial al reincorporarse a sus funciones habituales en el trabajo		X	
	Usted disfruto de pago por concepto de utilidades		X	
	Usted recibió pago por concepto de garantía de prestaciones, abonado a su fideicomiso o contabilidad de la empresa cada trimestre.	X		

Sujeto: A ___ Sujeto: B X Sujeto: C ___ Sujeto: D ___

Edad: 25

Profesión: TSU Administración

Cargo: Asistente Administrativo

Antigüedad: 4 años

Gracias.

Lista de Cotejo

A continuación, se presenta una lista de ítems con el objetivo de analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador. Leer cuidadosamente cada una de las preguntas, marcar con una equis "X" la respuesta que más se acerque a su apreciación Sí, No, No aplica.

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Derecho al trabajo	Usted tiene una ocupación productiva, digna y decorosa.	X		
	Usted goza de condiciones de Seguridad, Higiene y Ambiente de trabajo.	X		
Igualdad de Género y no discriminación	Usted goza de igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo.	X		
	Usted goza de equidad en el ejercicio del derecho al trabajo.		X	
	Usted ha sido víctima de discriminación.	X		
	Usted ha sido discriminada por razones:	X		
			X	
			X	
			X	
			X	
	La entidad de trabajo aplica criterios de formación paritaria en:	X		
			X	
		X		
			X	
			X	
	Usted ha sido considerada en opciones de ascensos después del embarazo.		X	
	Usted ha padecido de algún tipo de enfermedad.		X	
	Las enfermedades ocupacionales padecidas por usted han sido diagnosticadas en coordinación con el INPSASEL.			X
	Usted ha sido tratada con diferencias salariales por la maternidad.	X		

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Igualdad de Género y No discriminación	Usted ha recibido ayuda de parte de la entidad de trabajo en el cumplimiento de:			
	Criar		X	
	Formar		X	
	Educar		X	
	Mantener a sus hijos		X	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su vida.		X	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su salud.		X	
	Usted ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro la vida del gestante hasta un año después del parto.		X	
	Usted ha gozado de protección integral de parte del Estado en su condición de maternidad.	X		
	Usted ha participado en programas Estatales de atención gratuita durante:			
	Embarazo		X	
	Parto	X		
Licencias de maternidad	Fase post natal		X	
	Usted ha gozado de atención médica requerida de parte de la entidad de trabajo con ocasión de su maternidad.		X	
	Usted ha gozado de licencia por adopción.			X
	Usted ha gozado de:			
	Descanso durante seis semanas antes del parto	X		
	Veinte semanas después del parto	X		
	O por un tiempo mayor a causa de enfermedad			X
	Usted tuvo un parto adelantado.		X	
	En caso conforme, el descanso prenatal se prolongo.			X
	Con respecto al ítem anterior, Usted gozo del reposo post natal completo.			X
	La entidad de trabajo cuenta con centro de educación inicial		X	
	La entidad de trabajo cuenta con sala de lactancia		X	
	En caso conforme, Usted goza de dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo.			X
	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.		X	

Categoría	Ítem		Sí	No	No aplica
Licencias de Maternidad	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.			X	
	Usted recibe el 40 por ciento del salario mínimo por concepto pago de guardería.		X		
	Usted goza de permiso de licencia remunerado cada mes a los fines de atención médica pediátrica.	Un (1) día		X	
		Dos (2) medios días		X	
	Usted presenta mensualmente ante la entidad de trabajo un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta.			X	
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Usted está inscrita en el Seguro Social.		X		
	Usted goza de prestación médica cubierta por la Seguridad Social requerida con ocasión a su maternidad		X		
	Usted goza de indemnización diaria durante:	Permisos medico		X	
		Adopción			X
		Licencia de seis semanas antes del parto	X		
		Licencia de Veinte semanas después del parto		X	
		O por un tiempo mayor a causa de enfermedad			X
	Los permisos médicos por asistencia al embarazo son cancelados por:	Seguridad Social		X	
		Empleador		X	
	Los permisos médicos por adopción son cancelados por:	Seguridad Social			X
		Empleador			X
	Los permisos médicos por licencia de seis semanas antes del parto son cancelados por:	Seguridad Social	X		
		Empleador		X	
	Los permisos médicos por licencia de Veinte semanas después del parto son cancelados por:	Seguridad Social	X		
		Empleador		X	
		Empleador		X	

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Los permisos médicos por un tiempo mayor a causa de enfermedad son cancelados por:			X
	Seguridad Social			
	Empleador			X
	Usted cubrió los gastos de los siguientes cuidados:			
	Prenatales	X		
	Asistencia obstétrica	X		
	Cuidados post natales	X		
Prohibición de examen médico	Usted ha sido sometida a pruebas de embarazo sin su consentimiento.		X	
Inamovilidad laboral	La entidad de trabajo ha ofrecido dinero a cambio de su carta de renuncia.		X	
Remuneración	Usted disfrutó de vacaciones posterior al periodo postnatal	X		
	Usted recibió pago de:	Vacaciones	X	
		Bono vacacional	X	
		Antigüedad	X	
		Cestaticket socialista.	X	
	Usted recibió ajuste salarial al reincorporarse a sus funciones habituales en el trabajo		X	
	Usted disfrutó de pago por concepto de utilidades		X	
	Usted recibió pago por concepto de garantía de prestaciones, abonado a su fideicomiso o contabilidad de la empresa cada trimestre.	X		

Sujeto: A___ Sujeto: B___ Sujeto: C X Sujeto: D___

Edad: 35

Profesión: Técnico Superior Universitario en Química

Cargo: Análisis de Calidad

Antigüedad: 6 años

Gracias.

Lista de Cotejo

A continuación, se presenta una lista de ítems con el objetivo de analizar la protección de la maternidad en la mujer trabajadora desde los derechos laborales en el sector privado, identificando a través del marco jurídico venezolano las obligaciones legales del empleador. Leer cuidadosamente cada una de las preguntas, marcar con una equis "X" la respuesta que más se acerque a su apreciación Sí, No, No aplica.

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Derecho al trabajo	Usted tiene una ocupación productiva, digna y decorosa.	X		
	Usted goza de condiciones de Seguridad, Higiene y Ambiente de trabajo.	X		
Igualdad de Género y no discriminación	Usted goza de igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo.	X		
	Usted goza de equidad en el ejercicio del derecho al trabajo.		X	
	Usted ha sido víctima de discriminación.	X		
	Usted ha sido discriminada por razones:	X		
			X	
			X	
			X	
			X	
			X	
	La entidad de trabajo aplica criterios de formación paritaria en:	X		
			X	
		X		
			X	
	Usted ha sido considerada en opciones de ascensos después del embarazo.		X	
	Usted ha padecido de algún tipo de enfermedad.		X	
	Las enfermedades ocupacionales padecidas por usted han sido diagnosticadas en coordinación con el INPSASEL.			X
	Usted ha sido tratada con diferencias salariales por la maternidad.	X		

Categoría	Ítem		Sí	No	No aplica
Igualdad de Género y No discriminación	Usted ha recibido ayuda de parte de la entidad de trabajo en el cumplimiento de:	Criar		✓	
		Formar		✓	
		Educar		✓	
		Mantener a sus hijos		✓	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su vida.			✓	
	Usted, durante el embarazo ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro su salud.			✓	
	Usted ha realizado actividades o tareas que pongan en peligro la vida del gestante hasta un año después del parto.			✓	
	Usted ha gozado de protección integral de parte del Estado en su condición de maternidad.		✓		
	Usted ha participado en programas Estatales de atención gratuita durante:	Embarazo		✓	
		Parto	✓		
		Fase post natal		✓	
Licencias de maternidad	Usted ha gozado de atención médica requerida de parte de la entidad de trabajo con ocasión de su maternidad.			✓	
	Usted ha gozado de licencia por adopción.				✓
	Usted ha gozado de:	Descanso durante seis semanas antes del parto	✓		
		Veinte semanas después del parto	✓		
		O por un tiempo mayor a causa de enfermedad			✓
	Usted tuvo un parto adelantado.			✓	
	En caso conforme, el descanso prenatal se prolongo.				✓
	Con respecto al ítem anterior, Usted gozo del reposo post natal completo.				✓
	La entidad de trabajo cuenta con centro de educación inicial			✓	
	La entidad de trabajo cuenta con sala de lactancia			✓	
	En caso conforme, Usted goza de dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo.				✓
	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de dos descansos diarios de una hora y media cada uno.			✓	

Categoría	Ítem	Sí	No	No aplica
Licencias de Maternidad	En caso de no existir centro de lactancia, usted goza de los descansos diarios de una hora y media cada uno.		☒	
	Usted recibe el 40 por ciento del salario mínimo por concepto pago de guardería.		☒	
	Usted goza de permiso de licencia remunerado cada mes a los fines de atención médica pediátrica.	Un (1) día	☒	
		Dos (2) medios días	☒	
	Usted presenta mensualmente ante la entidad de trabajo un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta.	☒		
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Usted está inscrita en el Seguro Social.	☒		
	Usted goza de prestación médica cubierta por la Seguridad Social requerida con ocasión a su maternidad		☒	
	Usted goza de indemnización diaria durante:	Permisos medico	☒	
		Adopción		☒
		Licencia de seis semanas antes del parto	☒	
		Licencia de Veinte semanas después del parto	☒	
		Ó por un tiempo mayor a causa de enfermedad		☒
	Los permisos médicos por asistencia al embarazo son cancelados por:	Seguridad Social	☒	
		Empleador	☒	
	Los permisos médicos por adopción son cancelados por:	Seguridad Social		☒
		Empleador		☒
	Los permisos médicos por licencia de seis semanas antes del parto son cancelados por:	Seguridad Social	☒	
		Empleador	☒	
	Los permisos médicos por licencia de Veinte semanas después del parto son cancelados por:	Seguridad Social	☒	
		Empleador	☒	
		Empleador	☒	

Categoría	Ítem		Sí	No	No aplica
Cobertura de contingencia de pago en período pre y post natal	Los permisos médicos por un tiempo mayor a causa de enfermedad son cancelados por:	Seguridad Social			X
		Empleador			X
	Usted cubrió los gastos de los siguientes cuidados:	Prenatales	X		
		Asistencia obstétrica	X		
		Cuidados post natales	X		
Prohibición de examen médico	Usted ha sido sometida a pruebas de embarazo sin su consentimiento.				X
Inamovilidad laboral	La entidad de trabajo ha ofrecido dinero a cambio de su carta de renuncia.			X	
Remuneración	Usted disfruto de vacaciones posterior al periodo postnatal			X	
	Usted recibió pago de:	Vacaciones	X		
		Bono vacacional	X		
		Antigüedad	X		
		Cestaticket socialista.	X		
	Usted recibió ajuste salarial al reincorporarse a sus funciones habituales en el trabajo			X	
	Usted disfruto de pago por concepto de utilidades			X	
	Usted recibió pago por concepto de garantía de prestaciones, abonado a su fideicomiso o contabilidad de la empresa cada trimestre.		X		

Sujeto: A___ Sujeto: B___ Sujeto: C___ Sujeto: D X

Edad: 36

Profesión: Acad. Contaduría

Cargo: Análisis de facturación

Antigüedad: 7 años

Gracias.