



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**PROTECCION A LA MATERNIDAD EN EL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Línea de Investigación: Relaciones de Trabajo

Autores:
Guevara, Yaline
Gutiérrez, Filiberto

Bárbula, Marzo 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**PROTECCION A LA MATERNIDAD EN EL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores:

Guevara, Yaline

Gutiérrez, Filiberto

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciado (a) en
Relaciones Industriales

Bárbula, Marzo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



NOTIFICACIÓN DE CAMBIO DE TITULO

Se procedió al cambio de título siendo en el inicio de la presente investigación **“Protección de la maternidad y paternidad de acuerdo a la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras en su capítulo VI Protección de la Familia en el proceso social de trabajo”**, posteriormente se decidió que quedara como **“Protección a la maternidad en el proceso social de trabajo en una empresa del ramo de la construcción ubicada en Valencia Estado Carabobo”**, ya que estábamos más enfocados en lo concerniente a los cambios que se le han hecho a los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad y por sugerencia del tutor se realizó dicho cambio.

Christian Colombet

C.I: 4.458.163

Bárbula, Marzo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“PROTECCION A LA MATERNIDAD EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO”**, presentado por: Guevara, Yaline, C.I. V-18.470.891 y Gutierrez, Filiberto, C.I. V-17.777.717, para optar al Título de: Licenciado (a) en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

_____ a los _____ días del mes de
_____ del año _____

Nombre y Apellido

C.I.

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**PROTECCION A LA MATERNIDAD EN EL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Tutor:
Lic. Christian Colombet

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Christian Colombet
C.I: 4.458.163

Bárbula, Marzo 2013

DEDICATORIA

A Dios que sobre todas las cosas siempre ha estado a mi lado, para llenar mi camino profesional y lograr con gran éxito esta gran etapa de mi vida, tal y como es obtener mi título como licenciada en Relaciones Industriales.

A mis padres Yasmin y Rubén por brindarme la educación necesaria que formo la persona que soy hoy en día, por ser constantemente los guías que con su ejemplo y voluntad nunca limitaron su apoyo, por haberme enseñado e inculcado los valores que poseo y por ser las personas que más Amo.

A mis hermanos por estar a mi lado en todo momento apoyándome, en especial a Maryangel y Ernesto A. quienes me motivan cada día a seguir adelante y me enseñaron que por grandes que sean las dificultades siempre hay que seguir dando lo mejor de uno.

A Eduardo González por brindarme todo su apoyo y estar siempre a mi lado.

A toda mi familia, amigos y allegados que de una u otra forma me extendieron su mano para luchar conmigo y alcanzar este objetivo.

A todos los profesores por ser la base y pilar fundamental tanto en mi desarrollo personal como profesional.

Yaline, Guevara

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por apoyarme a lo largo de la carrera e iluminarme en cada paso, dándome la oportunidad de conocer y adquirir todo la formación necesaria para el desenvolvimiento de mi profesión.

A mi madre, por estar siempre allí cuando la necesito, brindando su amor, apoyo y comprensión en cada momento. Dándome fuerzas para seguir cumpliendo mis metas.

A mi esposa, por ese gran amor y apoyo incondicional que me ofrecen día a día, para seguir adelante y darles un ejemplo a seguir.

A mis familiares y amigos, que han formado gran parte de mi existencia, apoyándome en cada momento y brindándome la seguridad y la confianza para el logro de mis proyectos.

Filiberto, Gutierrez

AGRADECIMIENTO

Primordialmente a Dios por forjar el camino que debíamos recorrer para que el logro profesional se convirtiera en una realidad, por regalarnos esta vida y poner en nuestro camino a gente tan maravillosa.

A nuestra casa de estudios la Universidad de Carabobo, por brindarnos la oportunidad de formarnos académicamente y ser parte de ella.

A la empresa constructora donde se aplicó este trabajo de grado ya que fueron parte fundamental y de gran aporte para el desarrollo del mismo.

A nuestro tutor Christian Colombet por sus constantes y acertados consejos y gran disposición a la hora de orientarnos en la elaboración y desarrollo de esta investigación.

A nuestros profesores por la sabiduría brindada día a día, el interés que colocaron en nuestra capacitación como profesionales.

A nuestros futuros colegas por todos los momentos compartidos a lo largo de nuestra formación, siendo pieza fundamental para el desarrollo de la misma, gracias al intercambio de los conocimientos adquiridos.

Guevara, Yaline y Gutierrez, Filiberto



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROTECCION A LA MATERNIDAD EN EL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores:

Guevara, Yaline

Gutierrez, Filiberto

Tutor: Lic. Christian Colombet

Fecha: Marzo, 2013.

RESUMEN

La protección laboral de la mujer trabajadora embarazada se extiende a todas las mujeres en la condición de ser madre donde predomina una protección defensiva de la salud y de la economía de las clases humildes de la sociedad, en Venezuela desde la Ley del Trabajo de 1936, el régimen laboral de la mujer se orientó siguiendo un criterio proteccionista o paternalista de la condición femenina, en la actualidad consiste en la prohibición del patrono de exigir exámenes de laboratorio destinados a diagnosticar el embarazo de la aspirante a un empleo, a la inamovilidad en el empleo durante el embarazo y hasta dos años después del parto; a fin de dar garantía tanto de protección como de sustento al grupo familiar. Por esta razón nació la presente investigación que pretende analizar la protección a la maternidad en el proceso social de trabajo, el tema planteado se sustenta en una Investigación Descriptiva, ya que para la recolección de los datos se utilizó las técnicas de encuesta en su modalidad de entrevista y cuestionario, cuyo objetivo general fue analizar la protección socio-laboral de la maternidad, como problemática en la operatividad de una entidad de trabajo del ramo de la construcción. Posteriormente se propuso un plan de acción para informar a las trabajadoras sobre sus beneficios, derechos y deberes. Emitiendo las recomendaciones necesarias para el mejor funcionamiento de la empresa constructora.

Palabras Claves: Protección Social, Maternidad, Condiciones de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROTECCION A LA MATERNIDAD EN EL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores:

Guevara, Yaline

Gutierrez, Filiberto

Tutor: Lic. Christian Colombet

Fecha: Marzo, 2013.

ABSTRACT

Labour protection of pregnant working women extends to all women in the status of motherhood predominantly defensive protection of health and the economy of the lower classes of society in Venezuela since the 1936 Labor Law, the female labor regime was oriented following a protectionist or paternalistic approach womanhood, today is the prohibition of the employer to require laboratory tests for the diagnosis of pregnancy of a job seeker, to tenure in use during pregnancy and up to two years after delivery to give both protection guarantee of support to the family group. Thus was born the present research is to analyze the maternity protection in the social labor process, the issue raised is based on a descriptive, since for the data collection techniques used in survey mode interview and questionnaire, whose overall objective was to analyze the social and labor protection of motherhood, as problems in the operation of an entity working construction industry. Subsequently proposed an action plan to inform employees about their benefits, rights and duties. Issuing the necessary recommendations to improve the operation of the construction company.

Keywords: Social Protection, Motherhood, Working Conditions.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de Gráficos	xiv
Introducción	xv
 CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	18
Objetivos	24
Justificación	24
 CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIA	
Antecedentes	26
Referentes Teóricos	31
Bases Teóricas	36
Bases Legales	44
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	59
Estrategia Metodológica	60
Tecnicas e Instrumentos de recoleccion de datos	64

Poblacion y Muestra	65
Validez y Confiabilidad del Instrumento	66
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
LISTA DE REFERENCIAS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°	Pág.
1. Representación de la Población	65
2. Examen Médico de Maternidad	68
3. Discriminación	69
4. Reintegro al Puesto de Trabajo	70
5. Tareas o Actividades	71
6. Seguridad	72
7. Tareas de Riesgo	73
8. Ingreso Salarial	74
9. Cesta Ticket	75
10. Salario Pre y Post Natal	76
11. Descanso Pre y Post Natal	77
12. Vacaciones	78
13. Lactancia	79
14. Permiso Control Prenatal	80
15. Permiso Pediátrico	81
16. Permiso por Enfermedad del Niño(a)	82
17. Inamovilidad por Embarazo	83
18. Inamovilidad por Adopción	84
19. Inamovilidad por Parto	85
20. Inamovilidad por Hijos con Discapacidad	86
21. Inscripción ante el IVSS	87
22. Remuneración del IVSS por Reposo de Maternidad	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°	Pág.
1. Examen Médico de Maternidad	68
2. Discriminación	69
3. Reintegro al Puesto de Trabajo	70
4. Tareas o Actividades	71
5. Seguridad	72
6. Tareas de Riesgo	73
7. Ingreso Salarial	74
8. Cesta Ticket	75
9. Salario Pre y Post Natal	76
10. Descanso Pre y Post Natal	77
11. Vacaciones	78
12. Lactancia	79
13. Permiso Control Prenatal	80
14. Permiso Pediátrico	81
15. Permiso por Enfermedad del Niño(a)	82
16. Inamovilidad por Embarazo	83
17. Inamovilidad por Adopción	84
18. Inamovilidad por Parto	85
19. Inamovilidad por Hijos con Discapacidad	86
20. Inscripción ante el IVSS	87
21. Remuneración del IVSS por Reposo de Maternidad	88

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad en la ley o no discriminación, es la exigencia de que en una norma o conjunto de normas jurídicas generales no haya distinción fundada en criterios de relevancia, cuya utilización está prohibida por normas constitucionales, legales, reglamentarias. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en lo sucesivo (C.R.B.V.), tiene como propósito mantener la igualdad social y jurídica, sin discriminaciones derivadas de raza, sexo, credo o condición social.

Una expresión discriminatoria fundada en el sexo lo constituye, sin duda aquella que asumiere a la maternidad como un criterio de relevancia, en este sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras en lo sucesivo (LOTTT), garantiza a la trabajadora embarazada, así como aquélla que adoptare un niño, el goce de inamovilidad durante el embarazo y hasta dos años después del parto.

El objeto de la igualdad se proclama en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y en otros instrumentos internacionales jurídicamente obligatorios, si se quiere tener un mundo mejor, es necesario reconocer la dignidad de la mujer y su contribución esencial, a la par con el hombre, La mujer desempeña ante todo, el papel biológico de la procreación, necesaria para la continuidad de la humanidad y también cumple un papel productivo, ya que forma parte de la fuerza de trabajo; muchas mujeres trabajan por satisfacción personal y gozan de la libertad de continuar o no en un determinado cargo si este afecta su vida familiar, pero, lamentablemente la gran mayoría de las mujeres, aquellas que pertenecen a los estratos más bajos de la sociedad, se encuentran atadas de manos frente al patrono por la

necesidad de llevar el sustento al hogar, bien sea, por ser mujeres solas o que teniendo pareja, los ingresos no son suficientes para cubrir todas las necesidades fundamentales del hogar y de los hijos. Se necesita acentuar la lucha por la defensa de los derechos laborales de la mujer, la maternidad ha sido motivo para una consideración especial en la protección de la mujer, protección que implica una disminución en los niveles de estrés, angustia, depresión, etc., y que influye en el desarrollo psicológico de los niños.

En la maternidad la protección latente o real alcanza a dos personas o seres: la futura o actual madre y el feto o recién nacido. Al extender la esfera protectora establecida en la Ley desde el embarazo hasta el parto y la convalecencia de la madre, se evita a la mujer un socorro material en el aspecto económico y otro psíquico, por cuanto la pone a cubierto de las innumerables preocupaciones propias del estado de gravidez. El sistema de protección laboral de la mujer, consiste en la prohibición del patrono de exigir exámenes de laboratorio destinados a diagnosticar el embarazo de la aspirante a un empleo; inamovilidad en el empleo durante el embarazo, hasta dos años después del parto, en cuanto a los descansos o permisos : prenatal de seis semanas, y postnatal de veinte semanas; este último puede tener una duración mayor cuando a causa de enfermedad que, según informe médico, sea consecuencia del embarazo o del parto, e incapacite para el trabajo, cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

El presente estudio cuenta en el Capítulo I con el planteamiento del problema, donde se contextualiza la situación problemática, enfatizando los aspectos negativos y sus consecuencias, se formulan los objetivos, tanto general como específicos, en el Capítulo II, tenemos el Marco Teórico, en el

cual se abarca desde los antecedentes, fundamentos teóricos, bases legales, en el Capítulo III, se presenta con la Metodología aplicada para llevar a cabo el estudio y en el Capítulo IV el Análisis de los Resultados, dando respuesta a los objetivos específicos correlacionados con los gráficos obtenidos en la aplicación del instrumento y recomendaciones generales.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El trabajo remunerado ejerce en el ser humano una función central en virtud de la contribución económica y social que hace en la vida de cada persona. En este sentido, por medio del trabajo un individuo consigue reconocimiento social y satisfacción personal, es por esto que en el ámbito mundial se elaboran leyes que permitan regular las condiciones laborales que deben regir en el país.

Al respecto, el objetivo de las leyes laborales es proteger al trabajo y las relaciones jurídicas derivadas de este como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, por lo tanto se ocupan de la relación entre los empleadores y los sindicatos. En Venezuela, el marco regulatorio en materia laboral ha sufrido modificaciones sustanciales entre una ley y otra, así; en un principio las relaciones laborales estuvieron reguladas, en el país, por la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos (1917) y por disposiciones sobre diversas materias diseminadas en los Códigos Civil, Mercantil y de Minas, aun cuando las de este tema se agrupaban a veces, en Leyes.

Así mismo, la legislación sobre inmigración contuvo preceptos reguladores del trabajo de estos sujetos. En el ámbito regional, rigió, además, la normativa contenida en las Leyes o Códigos de Policía, según el

caso. Esta ley reguló, algunos de los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo, su Reglamento del mismo año, contempló, casi exclusivamente, la materia relacionada con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Por su parte, el 16 de julio de 1936 se sanciona la Ley del Trabajo, que establece un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social trabajo. La Ley del Trabajo de 1936 fue reformada en 1945. En 1947, fue modificada nuevamente por la Asamblea Nacional Constituyente; sin embargo, debido a las disposiciones constitucionales vigentes, derogó expresamente la normativa anterior.

La Ley del Trabajo de 1936 –con varios cambios (1966, 1974, 1975 dos veces y 1983) estuvo vigente hasta la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990, reformada, a su vez, el 19 de junio de 1997. Ahora bien, desde el 7 de mayo de 2012 según Gaceta Oficial N° 6.076 entró en vigencia en Venezuela una nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, que modificó a la de 1997; explicando su objeto en su artículo 1, tal como reza a continuación:

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable

para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Tal como se citó anteriormente, esta ley fue creada para proporcionarle un carácter social al trabajo y mejorar la protección de los derechos que poseen todas aquellas personas que laboran en una organización; por esto bajo esta premisa, trajo consigo cambios importantes de los cuales en este Trabajo Especial de Grado se analizará uno que se considera fundamental, el descanso pre y post natal de la mujer embarazada y su influencia sobre el empleo del personal femenino, y de igual manera el permiso y beneficios otorgados por paternidad.

De esta manera, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) posee un artículo que explícitamente protegen a las trabajadoras que están embarazadas o en periodo de lactancia, así el artículo 331 exige protección a la maternidad y apoyo a los padres y madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos.

Igualmente, el artículo 332 prohíbe el requisito de una prueba de embarazo para optar a un puesto de trabajo, a su vez los artículos 333 y 334 se basan en las condiciones del ambiente laboral y exención de actividades que pongan en peligro a la mujer en proceso de gestación, mientras que el 346 impide la discriminación de la mujer embarazada.

Por su parte, entre los artículos que incluyen aspectos de índole económicos, se destacan el 335 que aumenta de uno a dos años la inamovilidad laboral para la embarazada y el 336 mantiene las seis semanas de permiso prenatal, pero incrementa de 12 a 20 las semanas de post natal,

con derecho a conservar el trabajo y su salario, a su vez el artículo 337 permite la prolongación del periodo post natal si las condiciones de salud de la madre lo exigen y el artículo 338 señala que esos días de descanso son acumulativos e irrenunciables.

De igual forma, el artículo 339 da al padre del niño recién nacido también una licencia para ausentarse por catorce (14) días a partir del parto e inamovilidad por dos años. Además, ambos (madre y padre) pueden solicitar sus vacaciones inmediatamente antes o después del periodo de descanso por el nacimiento de un hijo o la adopción (artículo 341) y estos días deben ser computados en la antigüedad de los trabajadores, según el artículo 342.

A su vez, los artículos 343, 344 y 345 regulan el periodo de lactancia y se señala además que debe haber una sala de educación inicial para niños de tres meses a seis años, si la empresa tiene 20 o más trabajadores, señalando además que el patrono podrá pagar los servicios si no cuenta con el espacio o formarlo con otras empresas y el descanso para la lactancia deberá ser de dos lapsos de media hora (en la sala) o de hora y media, si es fuera de la empresa.

Todo lo anterior pone de manifiesto que los costos laborales para las mujeres son mayores lo que de acuerdo a algunos analistas podría ocasionar la disminución en los niveles de empleo en aquellas mujeres en edad reproductiva o acuerdos informales entre las empleadas y el empresario sobre la no ocurrencia de embarazos a futuro.

Como se puede observar este instrumento jurídico, de acuerdo a De Freitas (2012) tendrá impactos económicos y operativos en la dinámica de las compañías, pudiendo ser una suerte de freno para el desarrollo del

aparato industrial, comercial y productivo del país. Este especialista en derecho laboral afirmó que en materia económica, la LOTTT tendrá un costo excesivo.

A su vez Vigil (2012) explicó que es difícil estimar un costo para todas las empresas, ya que depende del sector en el que se desempeñan o de la cantidad de trabajadores que tienen. Pero aseguró que la incidencia será muy grande, especialmente para las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes). Además alegó que "Las empresas que se van a ver más afectadas son las pequeñas y medianas empresas que tienen poca capacidad financiera, poco músculo financiero y son las que van a tener que acudir a endeudarse para poder ponerse al día con los trabajadores". (s.pag.)

Vigil (ob. Cit) también indicó que la revisión y el ajuste de precios de los productos controlados debe efectuarse trimestralmente, la cual de acuerdo a sus propias palabras debe ser muy periódica y no deben pasar dos o tres meses porque con los ritmos de inflación que se tienen en el país cada tres meses existen incrementos de costos de un 6 por ciento a 7 por ciento producto de la inflación, eso implica ajustes.

Dentro de este contexto es conveniente citar el caso de una empresa del ramo de la construcción; la cual tiene 20 años de creada y tiene como objetivo comercial realizar obras civiles; esta empresa cuenta con cuarenta y ocho (48) trabajadores en el área administrativa de los cuales 30 son mujeres con grados de instrucción de Ingenieras, Licenciadas, Técnicos Superior y Bachilleres. Su directiva, en la actualidad está preocupada con la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras, debido al incremento de costo laboral para cubrir los gastos en una situación de embarazo de una de sus trabajadoras, tampoco en la empresa se ha

evaluado aún el impacto sobre sus finanzas y sobre la operatividad de la empresa; que tendría la ampliación de los periodos pre y post natal.

Adicionalmente, debe indicarse que esta organización no posee un departamento como tal de recursos humanos, por lo tanto las actividades inherentes a esta área es llevada por las cinco trabajadoras que se encargan de la administración y se ha podido diagnosticar que éstas no han recibido capacitación alguna en materia de los cálculos que deben realizarse de acuerdo a los sueldos y salarios de los trabajadores, debido a la modificación de la ley en estudio.

Ante esta situación se propone en este trabajo de investigación, analizar la protección a la maternidad y paternidad de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en su capítulo VI Protección de la Familia en el Proceso Social de Trabajo, en una empresa dedicada al ramo de la construcción. Ante tal situación, al finalizar la investigación se debe tener respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Cumple el patrono con los requerimientos que imponen las leyes en materia de protección a la maternidad?
2. ¿Cumple el patrono con los deberes y obligaciones que les impone las leyes para la protección de la maternidad?
3. ¿Cómo incide el cumplimiento de las leyes referentes a la protección de la maternidad en el funcionamiento de la empresa?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la protección a la maternidad en el proceso social de trabajo, como problemática en la operatividad de una entidad de trabajo del ramo de la construcción.

Objetivos específicos

- Identificar los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad.
- Determinar las condiciones actuales de la entidad de trabajo respecto a los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad.
- Describir la influencia de la protección a la maternidad en el funcionamiento de la entidad de trabajo.

Justificación

Esta investigación se justifica debido a la necesidad de analizar la influencia que tiene sobre la empresa del ramo de la construcción; la aplicación de las normativas, sobre todo en un punto crítico de la misma, como lo es los beneficios que se otorgan a la protección por maternidad.

La empresa se beneficiará, debido a que conocerá su situación actual dentro del marco de las nuevas normativas del trabajo y cómo debería actuar para ajustarse sin ningún tipo de problema a los lineamientos que ésta exige.

Por otra parte la discriminación de la mujer embarazada se encuentra en una filosofía alimentada por todos los empresarios, que ven a la trabajadora solo como un elemento más que contribuye al proceso productivo, la cual puede ser reemplazada y sustituida por otra que genere mayores rendimientos. Siendo ellas más maduras y con un alto nivel de responsabilidad las cuales son menos propensas a convocar a conflictos laborales. Es por esto que se debe entender la situación que se presenta para poder buscar la mejor solución y no verlas como una traba en la operatividad de la empresa.

Desde el punto de vista académico, esta investigación constituye un valioso aporte para todos los estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo u otras casas de estudios, debido a que en la misma se desarrollan aspectos relacionados con la actualidad laboral venezolana.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Masini, Pietro (2011) elaboró una investigación denominada “Análisis comparativo entre los beneficios consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y los derivados de la convención colectiva de la empresa privada (caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín)”. Trabajo de investigación para optar al título de Maestría en Derecho de trabajo. Universidad de Carabobo. No publicado.

Desde el punto de vista metodológico, el diseño de la investigación correspondió a un tipo de diseño transaccional, así mismo la investigación fue de tipo correlacional descriptiva, con revisión documental. La muestra objeto de estudio fueron veinte (20) trabajadores amparados por la convención colectiva y diez (10) amparados por beneficios mínimos legales de la Ley Orgánica del Trabajo. Para la obtención de los datos se diseñó un instrumento tipo cuestionario, conformado por un total de veinte (20) ítems de selección simple, el cual fue debidamente validado a través del Juicio de Expertos y se aplicó una prueba piloto para obtener la confiabilidad del mismo, que resultó ser muy alta según el coeficiente de Alpha de Cronbach (93,59 por ciento).

Entre los resultados más relevantes del estudio se tiene que los trabajadores amparados por la LOT dejan de recibir los beneficios en 14

aspectos de 20 ítems consultados (70 por ciento), los cuales son otorgados en su totalidad a través de la Convención Colectiva. De esta manera se evidenció la diferencia existente entre los beneficios socioeconómicos de ambos grupos de trabajadores a partir de la información recolectada.

El aporte de esta investigación radica en que muestra cómo realizar un análisis basado en lo establecido en la anterior Ley Orgánica del Trabajo, el cual puede ser adaptado a la presente investigación, en el ámbito de la influencia de la nueva LOTTT, en el empleo del personal femenino de una empresa en estudio.

Gómez, Rosmar (2008) elaboró una investigación denominada “Protección jurídica que el estado procura a la mujer embarazada y a la adoptante como trabajadora del sector privado en Venezuela”. Trabajo de investigación para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo. No publicado.

Esta investigación tuvo como propósito fundamental el análisis de la protección jurídica que el Estado procura a la mujer embarazada y la adoptante como trabajadora del sector privado y justificar su consagración en el sistema jurídico venezolano, considerada ésta, una situación que se ve condicionada por la garantía constitucional que se le da a la maternidad.

Para realizar este trabajo se tomó como punto de partida en la investigación dogmática-documental, seleccionándose el nivel descriptivo, a fin de resaltar las características fundamentales de la protección a la maternidad que da el Estado a través de las leyes, y empleándose como modalidad la aplicada, ya que se persigue como uno de sus objetivos que los

resultados obtenidos tenga aplicación práctica mejorando de tal manera su aplicación, por ende se basa en la lectura evaluativa y el resumen.

Se destacó el conocimiento histórico de los derechos que goza la mujer trabajadora desde su consagración en el ordenamiento jurídico positivo, hasta nuestros días. Conjuntamente con el estudio realizado, se hizo necesario tomar en cuenta los convenios internacionales, la legislación laboral vigente, la doctrina, y las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia, que en su conjunto imprimen los aspectos más trascendentales referentes al tema en estudio. Posteriormente se hacen las conclusiones y las recomendaciones donde se establecen los vacíos legales existentes

Esta investigación se encuentra estrechamente relacionada con el presente trabajo especial de grado, debido a que señala como en Venezuela se ha protegido laboralmente a la mujer embarazada y las implicaciones que este estado físico ha tenido.

Lopez, Rebonatto y Rodriguez (2008) en su trabajo de grado titulado “La Protección Social de la Maternidad en los países miembros del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y Venezuela: Un Estudio Comparativo de sus marcos regulatorios”, y presentando ante la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales; desarrolló una investigación de tipo descriptiva con apoyo documental, haciendo énfasis en la descripción de los fundamentos teóricos y legales inmersos en la Protección Social de Maternidad en los países miembros del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y a su vez la comparación entre los marcos regulatorios de dichos países, a propósito de la inclusión de Venezuela al Mercado Común del Sur (MERCOSUR) para ese momento. Dichos autores

llegaron a la conclusión que la comparación de la Seguridad Social en especial de la protección de la maternidad difiere de un país a otro aun cuando existan nexos integracionistas entre ellos, ya que se consideran que existe la necesidad de unificar criterios al respecto para que no hayan diferencias de beneficios; ante tal situación se recomienda mejorar los procesos de comunicación que permitan lograr una visión integral de seguridad social compartida entre todos los miembros de MERCOSUR y que así, de esta manera se logre la unificación de criterios con respecto a los benéficos que se otorgan por maternidad.

Canelon Magaliany y Espinoza Yenifer (2012) elaboraron una investigación denominada “Protección Socio-Laboral de la Maternidad y paternidad del personal administrativo del Facultad de Ciencias Económicas y Sociales una Universidad Venezolana”. Trabajo de investigación para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. No publicado.

Esta investigación tuvo como objetivo primordial analizar la situación actual en cuanto a los beneficios de la protección socio-laboral de la maternidad y paternidad del personal administrativo de una universidad Venezolana, para poder así establecer parámetros de desarrollo para la misma y lograr de esta forma aportar bases que podrán servir como documento de consulta para aquellos trabajadores de la institución que necesiten o requieran un mayor conocimiento acerca de la maternidad y paternidad y sus beneficios sociales; necesidad verdaderamente apremiante para todos, ya que el total conocimiento de los derechos y protección de las que gozan les permiten el mejor desempeño en sus actividades acorde a lo estipulado en normas ya vigentes.

Desde el punto de vista metodológico, así mismo la investigación fue de tipo de campo, con revisión documental. La muestra objeto de estudio fueron de ciento setenta y siete (177) trabajadores. Para la obtención de los datos se diseñó un instrumento tipo cuestionario, conformado por un total de treinta y dos (32) ítems de preguntas cerradas y abiertas, el cual fue debidamente validado a través del Juicio de Expertos y se aplicó una prueba piloto para obtener la confiabilidad del mismo.

Este trabajo constituye un aporte valioso para esta investigación, ya que presenta un diagnóstico dentro del marco actual sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral, en busca de mejoras en la calidad de vida a través de los sistemas de seguridad social.

Jiménez, Betsy (2003) en su investigación Condiciones de Trabajo de la Mujer en Venezuela; tiene como objetivo central analizar las condiciones de trabajo de la mujer en Venezuela; este análisis se llevó cabo, a través del desarrollo de una investigación documental de tipo descriptivo, que permitió a través de las técnicas propias de la investigación documental (fichaje, subrayado, incorporación de citas en el trabajo escrito, elaboración de técnicas gráficas, etc.), reconstruir la evolución histórica del trabajo desempeñado por la mujer dentro del país, obteniéndose como conclusión que la incorporación de la mujer al contexto laboral venezolano ha sido desigual a lo largo del tiempo, al igual que el trato y las oportunidades que se le han brindado, encontrándose muchas veces segregadas, excluidas y discriminada dentro de muchas áreas de trabajo y sectores productivos, aunque la tendencia indica que esta situación ha venido cambiando en las últimas décadas.

Villareal, Coromoto (2004) en su investigación “El Trabajo de la Mujer: Una Mirada a partir de Marcos Regulatorios”. De tipo descriptiva, se plantea como objetivo analizar el trabajo de la mujer a la luz de Marcos Regulatorios Venezolanos. Los resultados de dicha investigación es que la Legislación Laboral Venezolana ha regulado el trabajo de la mujer guiado no sólo por la ratificación de los convenios y recomendaciones emanados por organismos internacionales, sino también por la evolución y visión de la misma mujer, pues a medida que se ha sumergido en el ámbito laboral y demostrado su potencial, mayor ha sido la lucha en busca de la garantía jurídica de sus derechos, trayendo frutos consigo, ya que se han consagrado disposiciones realmente notables que así lo confirman.

Referentes Teóricos

Torres (2012:1), expresa que “los referentes teóricos representan un elemento fundamental para el inicio, desarrollo y culminación de cualquier proyecto de investigación social, debido a su función, en lo que respecta a los modelos explicativos, explícitos o no, que guían la investigación”, es por esto que a continuación se muestra la teoría que sustenta la presente investigación.

Teoría de la diferencia de género

Aunque el enfoque sobre las diferencias de género constituye una posición minoritaria en el feminismo contemporáneo, muchos sociólogos mantienen este enfoque. Ritzer (2004:366) asume, como tema central de la

diferencia de género que la vida interior psíquica de las mujeres es, diferente a la de los hombres. Las mujeres tienen una visión distintas y dan importancia diferente a la construcción social de la realidad porque difieren de los hombres en lo que se relacionan a sus valores e intereses básicos, a su construcción de motivos de logros, a su creatividad literaria, a sus fantasías sexuales, a su sentido de la identidad, y a sus procesos generales de conciencia e individualidad. Por otra parte, la configuración general de las relaciones y las experiencias vitales de las mujeres son distintivas; es decir, las mujeres se relacionan con su descendencia biológica de modos diferentes a los hombres; los niños y las niñas tienen diferente estilo de jugar, las mujeres adultas se relacionan entre ellas y con las mujeres que estudian con un modo muy particular. En consecuencia, la experiencia vital de las mujeres desde la infancia hasta la vejez es fundamentalmente diferente a la de los hombres.

Las explicaciones de las diferencias psicológicas y relacionales entre hombres y mujeres son esencialmente de tres tipos: Biológicas, Institucionales y Socio psicológicas:

Las explicaciones biológicas de las diferencias de género han sido características del pensamiento conservador sobre las diferencias de género. Ritzer (2004:367) apoyando a otros autores vinculó las diferentes estructuras de personalidad de los hombres y las mujeres a sus diferentes genitales y a procesos cognitivos emocionales que comienzan cuando de niños descubren las diferencias psicológicas.

Las explicaciones institucionales de las diferencias de género hacen referencia a las funciones distintivas de la crianza y el cuidado de los hijos. El autor afirma la responsabilidad de la maternidad como uno de los principales determinantes de la más amplia división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madres y ama de casa, con la esfera privada del hogar y la familia, y en consecuencia con unas series de eventos y experiencias vitales muy diferentes a la de los hombres. Las mujeres desarrollan interpretaciones distintivas de sus metas, intereses y valores, que habitan en su misma esfera separadas de la de los hombres.

Las explicaciones socio-psicológicas de las diferencias de género son de dos tipos: teorías fenomenológicas y posestructuralistas, y teorías de la socialización.

Teorías fenomenológicas y posestructuralistas: se centran en la continua configuración de nuestra cultura, lenguaje y realidad cotidiana por medio de la experiencia masculina. El problema del lenguaje como un dominio esencialmente masculino se origina cuando el niño descubre el lenguaje y su identidad por medio de los parámetros de la sociedad reprimiendo a la mujer expresar sus propias experiencias.

Teorías de la socialización: esta teoría complementa los análisis institucionales, porque se centran en las experiencias de aprendizaje social que forman a las personas en general y particularmente a los niños para adoptar los roles y poder vivir en distintas esferas institucionales. Este enfoque teórico se apoya en la idea de que cuando los modos de ser de las

mujeres se inculquen en la vida pública y se conviertan en parte de ella el mundo constituirá un lugar más seguro y más humano para todos.

Teoría de la desigualdad entre los géneros

Según Ritzer (2004:369) Cuatro temas caracterizan las teorías de la desigualdad entre los géneros. Primero, los hombres y las mujeres no solo están situados en la sociedad de manera diferente sino también desigual. En concreto, las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, basándose esta posición en la clase, la raza, la ocupación, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o cualquier otro factor igualmente relevante. Segundo, esta desigualdad procede de la misma organización de la sociedad, no de ninguna diferencia biológica o de personalidad entre los hombres y las mujeres. Tercero, aunque los seres humanos individuales pueden cambiar en lo tocante al perfil de capacidades y rasgos, ningún modelo de variación natural, relevante distingue a los sexos. Por lo tanto, todos los seres humanos caracterizados por una profunda necesidad para la autorrealización y por una maleabilidad fundamental los lleva a adaptarse a los constreñimientos y las oportunidades de las situaciones en las que se encuentra. Afirmar que existe desigualdad entre los géneros, equivale entonces, a decir que las mujeres tienen situacionalmente menos capacidad que los hombres para percatarse de la necesidad de autorrealización que comparten los hombres. Cuarto, todas las teorías de la desigualdad suponen que, tanto los hombres como las mujeres responderán mejor ante estructuras y situaciones sociales más igualitarias. En otras palabras, mantienen que es posible cambiar la situación.

Rodríguez (2001:04) “Entiendo que el estudio sistemático de las necesidades sociales, como así también las diferentes formas de satisfacerlas, puede ser motivada por diversos aspectos de la realidad más inmediata”. Esta idea del autor, reafirma que los hombres y mujeres pueden resultar ser diferentes, en cuanto a sus necesidades de autorrealización; porque debido a la dinámica de la vida cotidiana de ambos sexos, siempre se enfocarán de manera distinta por sus realidades inmediatas.

Si abordamos lo observado desde la teoría de las necesidades, donde Marcano (2003:115) señala, que las necesidades de los individuos están organizadas según la jerarquía que representan, de esta manera las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y determinantes del comportamiento en tanto no sean satisfechas.

El coloquio sobre el trabajo decente para la mujer, una propuesta de la Organización Internacional del Trabajo para acelerar la puesta en práctica de la plataforma de acción en Pekín, de Somavia (2000:1), refiere que la última parte del siglo pasado debido al impresionante avance económico y tecnológico que está a nivel mundial se han creado muchas oportunidades económicas nuevas. Donde el acelerado crecimiento de la economía global ha tomado grandes ventajas al progreso social de los países; no obstante los beneficios del progreso económico no han podido ser cosechados por todos los hombres y todas las mujeres. En algunas circunstancias las desigualdades de género se han visto reducidas por mundialización particularmente en aquellos países donde se ha llevado el empleo de la mano de obra femenina a un nivel sin precedentes.

La disposición de garantizar a hombres y mujeres un mismo estatus legal no es suficiente, se requiere desarrollar un medio idóneo para capacitar a todos en el disfrute de los derechos humanos, para promover así la igualdad entre géneros. Para una mejor comprensión de la teoría de desigualdad entre los géneros a continuación se presentan dos variantes de la misma, el feminismo liberal y el feminismo marxista.

Bases Teóricas

Sobre las bases teóricas Córdova (2007:s.p) expresa que en ellas “se presenta toda la información principal y complementaria relacionada con el tema del proyecto de investigación”. Por regla general, en esta sección de la investigación, se trata de definir conceptos y ampliar los datos e informaciones sobre la problemática abordada y los factores que la constituyen. Así, las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre ésta que se construye todo el trabajo.

Alfonso Guzmán, Rafael (1998) señala que el Derecho del Trabajo se inicia históricamente con la promulgación de las primeras leyes destinadas a la protección de la mujer y del menor, personas físicamente menos aptas para el esfuerzo muscular exigido por la inmensa mayoría de las labores de comienzos de la moderna era industrial. Filósofos, filántropos y políticos entre los cuales sobresalen Sir Robert Peel y Carlos Marx, alientan con sus llamados y advertencias contra la escandalosa realidad de una reacción generalizada favorable a la promulgación de leyes atentas al cuidado de la mujer y el menor, como células vitales del cuerpo social.

Esa legislación tutelar demarca el inicio del moderno Derecho del Trabajo, en América el amparo de la mujer y el menor se concreta también en leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo, legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto de siglo pasado, así, la prohibición del despido de la mujer embarazada; los plazos de descansos previos y posteriores al alumbramiento, prohibición de los trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y en fin, la prohibición de los trabajos nocturnos para las mujeres.

Ahora bien, en lo que respecta al trabajo de la mujer tenemos que, ya en el año final del siglo XIX, la Ley del 13 de marzo de 1900, prohibía la prestación de servicios de todas las mujeres, sin distinción de oficio o profesión, después de haber dado a luz, durante un lapso de cuatro (4) semanas, esta ley modificada en 1907, reconocía el derecho a la reincorporación de la madre trabajadora una vez cumplido el lapso de reserva de empleo.

Por su parte expresa Álvarez Bernée, Freddy (1990) que el Reglamento de 1973 amplió el radio de prohibiciones estipuladas en la ley y extiende la prohibición de trabajo nocturno para las empresas industriales públicas; considera como noche al período comprendido entre las 7 p.m. y las 6 a.m. y señala cuales empresas se consideran industriales. Dispone el Reglamento que las mujeres mayores de 18 años podrán prestar servicios hasta las 12 de la noche en periódicos, hoteles, restaurantes, cafés, teatros y servicios domésticos hasta las 6 de la mañana.

El Reglamento contempla inamovilidad para la mujer en estado de gravidez por lo que no puede ser despedida sin previa calificación del Inspector del Trabajo de la jurisdicción; que los reposos pre y postnatales se computan a los efectos de la antigüedad en la empresa y permite acumular al reposo post-natal la parte no utilizada del pre-natal.

Así mismo, en la reforma parcial de la LOT de 1997 está rigurosamente asentada en el principio de igualdad en el trabajo, por razón del sexo del trabajador, esta ley dedica su título VI a la protección de la mujer "en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad".

El sistema de protección laboral de la mujer, consiste en la prohibición del patrono de exigir exámenes de laboratorio destinados a diagnosticar el embarazo de la aspirante a un empleo; inamovilidad en el empleo durante el embarazo, hasta un año después del parto, en cuanto a los descansos o permisos : prenatal de seis semanas, y postnatal de doce semanas; este último puede tener una duración mayor cuando a causa de enfermedad que, según informe médico, sea consecuencia del embarazo o del parto, e incapacite para el trabajo, cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida. Y para el periodo de lactancia la mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo o hija, si en el lugar de trabajo existiera una sala de lactancia respectiva; en caso contrario los descansos serán de hora y media cada uno.

Maternidad y Trabajo

Gautmann (2011:s.p) señala que “se suele creer que maternidad y trabajo son incompatibles”. Sin embargo, lo más importante para esta autora, no es si la mujer trabaja o no; lo que importa es la capacidad de ésta en entender las necesidades de los niños pequeños en relación al contacto corporal, el cobijo, la lactancia, los brazos disponibles, la mirada, la quietud y calidad en la interacción mientras la madre está con su hijo.

La autora anteriormente citada también señala que más que el trabajo, el inconveniente que se presenta en la relación madre-hijo es cuándo ésta regresa a la casa y no le proporciona al niño el trato que se merece, en tal sentido, si una madre es capaz de delegar todo lo demás una vez que ha regresado a su casa y además si comprende que no hay nada urgente más que nutrir a su bebe de caricias y leche, entonces el trabajo no será un obstáculo para el vínculo amoroso entre la madre y el niño.

Sin embargo dentro del ámbito laboral, Trecet (2010) señala que La maternidad y el mercado laboral son dos enemigos en muchos casos irreconciliables. Ser madre o tener una edad susceptible de serlo suponen un importante hándicap a la hora de buscar trabajo, también señala que para las madres es más complicado encontrar un empleo, y en algunos casos suelen recibir ofertas salariales menores, considerándose muchas veces menos competentes que aquellas mujeres que no poseen hijos.

Correll y Benard (2007) explicaron que en algunos ámbitos aún se perciben incompatibilidades entre la familia y el trabajo, lo que supone una desventaja para las madres y de acuerdo a su estudio a las madres se les juzga desde un punto de vista más severos que a los padres; lo que de alguna manera se ha traducido hablar de una penalización por maternidad

en lo que a contratación y condiciones salariales se refiere. De hecho, sus investigaciones reflejan que, la brecha salarial entre mujeres con y sin hijos es mayor que la existente entre hombres y mujeres.

Así en uno de sus estudios, los investigadores respondieron a más de seiscientos (600) anuncios de periódico en busca de puestos directivos enviando currículos vitae falsos similares, con una única diferencia, en unos se evidenciaba la existencia de hijos y en otros no. El resultado fue muy claro, los currículos donde no se evidenciaban hijos, recibían el doble de llamadas que las otras y a su vez; al realizarse la misma prueba con varones; no hubo ningún tipo de penalización.

No obstante, de acuerdo a Correll y Benard (2007), muchas empresas están interesadas en cambiar sus políticas de contratación, por lo que consideran que un paso determinante debe ser examinar las cuestiones legales y las políticas corporativas como medio para reducir estas diferencias salariales y de contratación

Por su parte, otro de los estudios de estos trabajadores señalan es que se percibe que las madres trabajan menos y no se esfuerzan tanto como el resto de los empleados. Incluso cuando demuestran ser trabajadoras incansables y esforzadas se las acusa de ser más egoístas y son menos queridas por sus compañeros, además se las juzga con más dureza por el tiempo libre que se toman. La investigadora recalca que no importa si son percibidas como buenas o malas trabajadoras, las madres están expuestas a la discriminación.

Discriminación por maternidad

Riquelme (2011:15) señala que, “la entrada de las mujeres al mercado de trabajo es todavía un proceso en marcha, que genera entusiasmo y avances, pero también resistencias y retardos”. Así, la aceptación a medias o el maltrato de que son objeto, se debe principalmente a la permanencia del vínculo que toda trabajadora mantiene con el espacio reproductivo; la maternidad, especialmente el cuidado de los hijos pequeños y la posibilidad de un nuevo nacimiento aparecen entonces como amenazas y riesgos para el rodaje de las empresas.

Si bien ha habido importantes avances en la igualdad de género en el mundo del trabajo, las mujeres siguen siendo discriminadas en los empleos. Ellas están limitadas especialmente por su función reproductora, y por ser consideradas las principales responsables de los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos.

La discriminación por razones de sexo está relacionada con la persistencia de estereotipos y prejuicios de género desfavorables hacia la mujer, derivados de la división sexual del trabajo. El espacio laboral tensiona los roles tradicionales: el del hombre, en el ámbito de producción; y el de la mujer, en el de la reproducción. Los roles de género, entonces, tienen como origen las posiciones que ocupan mujeres y hombres en la división sexual del trabajo.

Así como citó anteriormente, de acuerdo la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) la discriminación de la mujer a causa de su maternidad existe; relacionado tanto con la terminación del empleo, como con el acceso al empleo. Por tanto, las medidas destinadas a salvaguardar el empleo de las trabajadoras embarazadas y a combatir la discriminación

basada en la maternidad forman parte integrante de la protección de la maternidad. Por lo tanto, los convenios de la OIT se han hecho cada vez más exhaustivos en cuanto a la amplitud de la protección que debe ofrecerse.

En tal sentido, la protección del empleo de las mujeres embarazadas y las mujeres que están con licencia de maternidad se ha abordado en todas las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad. En tal sentido, tanto el Convenio número 3 como el Convenio número 103 se centraron en la prevención del despido de las mujeres que se ausentan del trabajo durante la licencia de maternidad o durante cualquier prórroga de dicha licencia que pueda ser necesaria a causa de enfermedad derivada del embarazo o el parto. A su vez, el Convenio número 183 extiende el período de protección de la mujer contra el despido a todo el período del embarazo y la licencia de maternidad y a un período adicional después de haberse reintegrado al trabajo, período que ha de determinarse en la legislación nacional.

Al respecto debe indicarse que, la actual norma internacional relativa a la protección de la maternidad, el Convenio número 183 de 2000, prohíbe específicamente que se exija a las mujeres someterse a exámenes de embarazo, el momento en que solicitan un empleo. Por lo tanto esta norma internacional incluye la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen.

Relación entre Trabajo y Persona

El trabajo constituye una actividad para el hombre, y es la actividad básica de la persona, en tal sentido incluye dos aspectos fundamentales: a) El trabajo es un esfuerzo, tanto físico como intelectual y b) Todo trabajo consiste en un logro de bienes monetarios e inmateriales.

Estos dos aspectos están relacionados entre sí: todo trabajo está orientado a conseguir ese logro. El trabajo como actividad básica para la persona hay que valorarlo, darle una medida en función de los resultados que produce ese trabajo. Estos resultados están orientados a satisfacer necesidades humanas, y cuando esto ocurre, decimos que existe realmente eficiencia. Pero si estos resultados no son iguales, no satisfacen sus necesidades, aparecen los costes de coordinación dentro de la empresa y por el propio desarrollo de la persona

Así Castillo (2002) señala que dentro del contexto laboral, la administración del recurso humano nace como una actividad mediadora entre la empresa y las personas que laboran en las mismas, para moderar o disminuir el conflicto empresarial entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, considerados muchas veces incompatibles e irreconciliables.

En la actualidad con la globalización y los cambios en las legislaciones en materia laboral, se nota en algunas organizaciones la tendencia de no administrar personas ni recursos humanos, sino a administrar con las personas, a quienes se les ve como agentes activos, dotados no sólo de actividades manuales, físicas o artesanales; sino también con inteligencia,

creatividad, habilidades intelectuales, pero también con necesidades personales.

De esta manera, se observa a las personas como un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología. En tal sentido, se denotan tres aspectos fundamentales en la administración del recurso humano: a) observar a las personas como seres individuales y diferentes entre sí, dotados de una personalidad propia, por lo que se observa al trabajador como persona y no como un recurso más de la organización.

Al mismo tiempo, se considera que b) Las personas constituyen un elemento capaz de impulsar a la organización y c) al trabajador como un socio dentro de la organización que es capaz de llevarla a la excelencia y al éxito. Por lo tanto debe ser considerado su esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso, en función de otorgarles ciertas ganancias, ya sea en salarios, incentivos, crecimiento profesional u otorgamiento de beneficios contractuales, entre otros aspectos.

Bases legales

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) (Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 del 24 de Marzo del 2000) en su Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias, en el artículo 76 hace mención sobre la Protección a la Maternidad, donde es protegida la Maternidad y Paternidad integralmente a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, y el puerperio (coloquialmente cuarentena).

La Organización Internacional del Trabajo, en lo sucesivo (OIT), fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban injusticia, miseria y privaciones. La OIT es el organismo especializado de las Naciones Unidas que busca promover la justicia social y los derechos humanos y sindicales internacionalmente reconocidos.

En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la Organización Internacional del Trabajo para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles. Esencialmente, las normas internacionales del trabajo traducen un acuerdo internacional tripartito sobre dichos asuntos.

La OIT elabora normas laborales internacionales en forma de convenios y recomendaciones estipulando los niveles mínimos de derechos sindicales fundamentales. La OIT tiene una estructura tripartita única en su tipo en la que intervienen trabajadores/as, empleadores/as y gobiernos como asociados igualitarios en el trabajo de la organización.

Las normas de la OIT revisten la forma de convenios o recomendaciones, los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes — habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios— y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacional. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez por año, y otros órganos de la OIT, a menudo adoptan documentos menos formales que los convenios y las recomendaciones. Puede tratarse de códigos de

conducta, resoluciones y declaraciones. Por lo general, se entiende que estos documentos surtan un efecto normativo; pero no se considera que formen parte del sistema de normas internacionales del trabajo de la OIT.

La Constitución de la OIT estipula, que al elaborar normas internacionales del trabajo se "deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo".

Aunado a ello, la protección de la maternidad incluye la protección contra prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo como despidos u hostigamiento; derecho a tomar licencia sin temor de perder la seguridad en el empleo; seguridad de ingresos durante la licencia de maternidad; acceso a una atención médica adecuada durante el embarazo y después del parto, tanto para la mujer como para su hijo-a.; derecho de la madre a amamantar y cuidar de su hijo-a cuando está trabajando.

La protección de la maternidad busca promover la salud y el bienestar de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz y de sus hijos/as. La protección de la maternidad evita que esas mujeres sean penadas o discriminadas mientras están embarazadas o después del parto.

El embarazo, el parto y el período puerperal, son tres fases de la vida procreadora de una mujer en la que existen peligros especiales para su salud que requieren una protección especial en el lugar de trabajo. La protección a la mujer trabajadora ha estado incorporada desde los primeros convenios internacionales de la OIT.

El Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Nº. 103) de 1919, y la Recomendación que lo acompaña (Nº. 95), actualizados en 1952, son los principales instrumentos internacionales que tratan la protección a la

maternidad, además de ellos, los convenios de la OIT, que son particularmente referidos a las mujeres son: El Convenio N° 100 de 1951 acerca de la igualdad de las remuneraciones; el Convenio N° 103, revisado en 1952, acerca de la protección de la maternidad en el trabajo.

En esencia, estos instrumentos apuntan hacia la protección de la maternidad en el trabajo. Por su parte, el Convenio N° 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.

El Convenio N° 156 de 1981 y la Recomendación N° 165 se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares; el Convenio N° 175 de 1994 y la Recomendación N° 182, acerca del trabajo a tiempo parcial, los cuales protegen a las mujeres y a los hombres que trabajan a tiempo parcial en cuanto al acceso al empleo, las condiciones laborales y la seguridad social.

El Convenio N° 177 de 1996 y la Recomendación N° 184 acerca del trabajo a domicilio, este trabajo concierne principalmente a las mujeres, quienes carecen de protección legal y por último se incluyen los Convenios N° 138 y 182 que se refiere al trabajo de los niños lo cual atañe también a las niñas.

En los convenios relacionados con el trabajo nocturno de las mujeres tenemos, el Convenio N° 4, (1919); Convenio N° 41, revisado (1934); Convenio N° 89, igualmente revisado.

La protección de la maternidad ha formado parte del trabajo de la OIT desde 1919. El Convenio N°. 103 y la Recomendación N°. 95 engloban una serie de derechos, el convenio N° 103, por su parte, se aplica a las mujeres

empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

Entre los derechos consagrados en el Convenio N° 103, tenemos, derecho a un descanso de maternidad, previa la presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto (Artículo 3); derecho a recibir cuando, se ausente de su trabajo prestaciones en dinero, cuyas tasas deberán ser fijadas por la legislación nacional de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo; y prestaciones médicas, que deben comprender la asistencia durante el embarazo, el parto y la asistencia puerperal. (artículo 4); derecho de interrumpir su trabajo a los efectos de la lactancia materna, durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional, pero, estos períodos deberán tomarse como horas de trabajo y ser remuneradas (artículo 5).

Los empleadores plantean que esos derechos no tienen flexibilidad y que se les debe modificar. La mano de obra y sus respectivos sindicatos no se oponen a la flexibilidad, pero sí lo hacen cuando dicha flexibilidad podría implicar menor protección para las trabajadoras y para sus hijas o hijos.

Posteriormente, se ha puesto especial atención en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo, que se expresan entre otros instrumentos, en los Convenios Nros. 100, 111 y 156, ya mencionados.

Por otra parte, en la derogada Constitución de Venezuela de 1961, expresaba en su Art. 93 “La mujer y el menor trabajador serán objeto de

protección especial..., sin permitir discriminación por razón de la raza, sexo o condición social”.

Ha existido una tendencia acentuada, a tratar el tema de la protección laboral de la mujer y el tema de la protección al menor como uno solo, y así como se protege al menor debido a su debilidad, a su incapacidad física, y a su falta de madurez, ha habido también una visión estigmática del rol social de la mujer.

Por una parte, se consideraba que el papel de la mujer era extra-laboral, dirigido más a la atención de la vida hogareña, teniéndose como excepcional su incursión en el mundo económico; y por otra parte se consideraba a la mujer con un ser débil y en consecuencia inferior, que debía ser objeto de una protección similar a la del menor, en razón de su supuesta incapacidad para defenderse por si misma o para defender por si sola sus derechos.

En otro orden de ideas, en lo que respecta a la Igualdad de los Derechos de las Mujeres, al respecto, las constituciones de todos los países proclaman el principio de igualdad, ya sea de manera general, o aludiendo específicamente a la no discriminación por razones de sexo.

Al respecto, la OIT en cuanto al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, señala que de esas fórmulas amplias de igualdad formal se deriva el derecho a la no discriminación en el terreno laboral; en lo referente a las diversas constituciones tenemos que en Paraguay, por ejemplo, la Constitución hace alusión directa a la relación laboral y prohíbe toda discriminación entre los trabajadores, enumerando distintos motivos, entre ellos el sexo, (Art.87) y señala que los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales (Art.88)

En Ecuador, Cuba y Guatemala, se establece que corresponde al Estado la promoción de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. La legislación laboral en los países latinoamericanos ha acogido de distintas formas el principio de igualdad y no discriminación, en casos como Argentina y Chile, la ley es taxativa, al prohibir cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivos, entre los que se considera el sexo.

En Brasil, se establece que las normas que regulan el trabajo masculino son aplicables al femenino, siempre que no se contradigan con las disposiciones de protección especial a la mujer. Uruguay, en que se promulgó la Ley 16045 (1989) que prohíbe la discriminación por sexo en el ámbito laboral; Costa Rica, a través de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990) y Venezuela que promulgó en 1999 la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.398, de fecha 26 de Octubre de 1999.

Esta ley, regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, el objeto de esta ley es garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, se fundamenta en el reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer para todos los actos y negocios jurídicos.

En el Capítulo II, se consagran los derechos laborales de la mujer, así el Artículo 15 establece: “Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. ...”

Por otra parte la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, sancionada el 26/07/07 publicada en la Gaceta Oficial N° 38.773 del 20/09/07; explica su objeto en su artículo 1, tal como reza a continuación:

La presente Ley tiene por Objeto establecer los mecanismos de desarrollo de políticas para la protección integral a las familias, la maternidad y la paternidad así como promover practicas responsables ante las mismas, y determinar las medidas para prevenir los conflictos y violencia intrafamiliar, educando para la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo en el seno familiar, asegurándole a todas y todos sus integrantes una vida digna y su pleno desarrollo en el marco de una sociedad democrática, participativa, solidaria e igualitaria.

Expone en su Capítulo II De la Protección Socio Económica en los artículos 8 y 9:

Inamovilidad laboral del padre

El Padre, sea cual fuere su estado civil, gozará de inamovilidad laboral hasta tanto un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo solo podrá acreditarse la condición de padre mediante el Acta de inscripción del niño o niña en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social.

La inamovilidad laboral prevista en el presente artículo se aplicará a los padres, a partir de la sentencia de adopción de niños o niñas con menos de tres años de edad.

En caso de controversia derivados de la garantía prevista en el presente artículo, en las cuales estén involucrados funcionarios públicos, éstas serán dirimidas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.

Licencia por paternidad

El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia. A tal efecto, el trabajador deberá presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en la cual conste su carácter de progenitor.

En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de las complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un periodo igual a catorce días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de veintiún días continuos. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos los supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.

El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Los permisos o licencias de paternidad no son renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, establecimiento, explotación o faena. Cuando un trabajador solicite inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviera derecho, el patrono o patrona están en la obligación de concedérselas.

La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.

En el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.596 del 3 enero 2007), menciona:

Artículo 14. La protección de la maternidad y la salud y seguridad en el trabajo.

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. Se dictarán normas técnicas con el objeto de asegurar la efectividad este derecho.

En caso de contravención a la presente disposición, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales dictará de forma inmediata los ordenamientos donde se instruya al patrono o patrona las medidas que debe adoptar para la protección de la vida, salud o seguridad de la mujer trabajadora o las de su hijo o hija. El incumplimiento de estos ordenamientos se considerará una desmejora de sus condiciones de trabajo, además de una violación grave a las normas de protección a la maternidad.

Artículo 15. Licencias o Permisos para la protección de la salud.

Durante el embarazo, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de un (1) día o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica. Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

Para disfrutar de los permisos o licencias previstos en este artículo, deberá presentarse mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud. Estos permisos o licencias serán pagados por el patrono o patrona como si la trabajadora o el trabajador hubiese laborado efectivamente su jornada de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta oficial N° 5.152 extraordinario de fecha 19 de junio de 1997) en su título **VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA**, y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012) en su título **VI PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO**, mencionan:

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de

trabajo. En la actualidad se protegerá a los padres con el cumplimiento de criar, formar, educar y mantener a sus hijos e hijas.

En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinado a diagnosticar embarazo.

La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables sean capaces de poner en riesgo su vida y el de su hijo o hija en gestación.

La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo, esto solo podrá ser en el caso de que se presuma que existe algún tipo de riesgo en el desarrollo normal del embarazo, mas sin embargo no se le podrá rebajar su salario ni desmejorarse sus condiciones.

La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto, esto en la LOT. En la actualidad la LOTTT la mujer trabajadora en estado de gravidez gozara de dos (2) años de inamovilidad después del parto

La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo, esto en la antigua LOT. En la actualidad en la LOTTT el lapso de descanso post natal se extiende a veinte (20) semanas.

Y se mantiene el derecho al trabajo y a su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa del Seguro Social.

En ambos casos tanto en la antigua LOT como la actual LOTTT se mantiene que si el parto se sobreviene a la fecha prevista, o por autorización medica continúe con su jornada de trabajo el descanso pre natal no utilizado será sumado al descanso post natal sin que este pueda ser reducido, Los descansos de maternidad no son renunciables.

Existe una diferencia entre ambas leyes y es que en la actualidad se incluye el la licencia por paternidad, en la cual los trabajadores tendrán un permiso remunerado de catorce (14) días continuos a partir del nacimiento de su hijo o hija, o por adopción. Adicionalmente gozara de inamovilidad durante el embarazo de su pareja hasta dos (2) años después del parto, contados a partir del alumbramiento; De igual manera será por adopción.

La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. En la actualidad este periodo se incrementa a veintiséis (26) semanas a partir de la fecha en que sea dado o dada en colocación familiar.

En lo referente a las vacaciones se mantiene que si una trabajadora solicita inmediatamente después de la licencia de maternidad, o en la actualidad la licencia por paternidad a las que tuvieran derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.

Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

Aquí se puede apreciar otra diferencia y mejora con respecto a la nueva Ley Orgánica del trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, ya que el descanso por lactancia si la empresa no cuenta con guardería será de hora y media cada uno.

No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.

Otra mejora presente en la nueva ley es la protección de inamovilidad laboral permanente, si el trabajador o trabajadora tienen uno o más hijos o hijas con algún tipo de discapacidad o enfermedad que les impidan valerse por sí mismo o misma.

La Ley del Seguro Social (Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012)

TÍTULO I

Campo de Aplicación

Capítulo I

Personas Sujetas al Seguro Social Obligatorio

En su artículo 1 indica que la presente Ley rige las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la Seguridad Social a

sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.

En el artículo 2 se propenderá, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, a la progresiva aplicación de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país.

Están protegidos por el Seguro Social Obligatorio, los trabajadores permanentes bajo la dependencia de un patrono, sea que presten sus servicios en el medio urbano o en el rural y sea cual fuere el monto de su salario.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución Especial, determinará las personas a quienes se amplíe su protección y establecerá, en cada caso, los beneficios que se le otorguen y los supuestos y condiciones de su aplicación.

El Ejecutivo Nacional establecerá el Seguro Social Facultativo para los trabajadores no dependientes y para las mujeres no trabajadoras con ocasión de la maternidad.

Esto tiene concordancia con la presente investigación ya que el Seguro Social garantiza a la mujer en estado de gravidez el pago de su salario, y están protegidos por este siempre y cuando estén bajo dependencia de un patrono.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo con Muiños (2006:69) en el marco metodológico “se expone la concepción y los procedimientos metodológicos del diagnóstico”. Por lo tanto la función de la metodología es indicar cómo y por cuáles medios se va a obtener la información, cómo se va a procesar los datos y cómo se van a derivar las conclusiones.

Naturaleza de la investigación

La presente investigación tiene un alcance temporal sancional, ya que se pretende conocer la situación actual en cuanto a la protección social de la maternidad y paternidad en el personal de una empresa del ramo de la construcción, debido a la modificación que han sufrido las Leyes en referencia a los permisos pre y post natal de la mujer embarazada y por paternidad.

En este sentido, de acuerdo a su naturaleza la investigación tiene un carácter descriptivo debido a que para su elaboración es necesario analizar la influencia que tiene esta modificación de Ley sobre el personal femenino de esta empresa en estudio. De esta manera, Palella y Martins (2006) definen al nivel descriptivo como:

Interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes, o sobre como una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. (p.86)

Estrategia metodológica

Ramírez (2007:124) expresa que la operacionalización de las variables “es descomponer, luego de una definición nominal (conceptual) cada una de las variables en estudio en los aspectos que las componen a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión, de los datos necesarios”. Para realizar este cuadro operacional de las variables, se tomaron en cuenta los indicadores que reflejan la problemática, es decir, los aspectos relativos a la reforma de la LOTTT en el empleo del personal femenino de la empresa.

Así para la elaboración del cuadro técnico metodológico se tomaron cada uno de los objetivos planteados en el primer capítulo de la presente investigación, de los cuales se determinó su dimensión y la definición de esa dimensión. De esta dimensión se dedujeron los indicadores a través de los cuales se elaborarán los ítems que conformarán la entrevista y el cuestionario. A continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico, el cual brindará a los investigadores y a los lectores una visión en detalle de lo que se realizará para la consecución de los objetivos de la investigación que se presenta.

Cuadro 1. Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la protección a la maternidad en el proceso social trabajo, como problemática en la operatividad de una entidad de trabajo del ramo de la construcción.						
Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas
Identificar los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad	Ordenamientos legales	Cambios que señala las diferentes normativas respecto a la protección en la maternidad	Protección Social Condiciones de trabajo Ambiente de trabajo Actividad laboral	Protección a la maternidad Examen médico Actividades prohibidas por razones de embarazo Inamovilidad Laboral Descanso pre y post natal	Constitución LOTTT Convenios Internacionales Ley De Protección De Las Familias, Maternidad Y Paternidad Ley Del Seguro Social y su Reglamento General Reglamento Parcial de la LOPCYMAT	Revisión Documental.

Fuente: Guevara y Gutiérrez (2012)

Cuadro 1. Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la protección a la maternidad en el proceso social trabajo, como problemática en la operatividad de una entidad de trabajo del ramo de la construcción.						
Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Instrumento
Determinar las condiciones actuales de la entidad de trabajo respecto a los requerimientos legales en materia de protección a la maternidad	Fundamentos legales que conlleva la protección social de la maternidad	Ajustes que debe hacer la empresa para cumplir con los requisitos de las normativas en materia de protección a la maternidad	Protección legal	Discriminación Salud y Seguridad Laboral Beneficios socio-económicos Descansos Permisos médicos Inamovilidad Seguridad social	Trabajadoras	Cuestionario

Fuente: Guevara y Gutiérrez (2012)

Cuadro 1. Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la protección a la maternidad en el proceso social trabajo, como problemática en la operatividad de una entidad de trabajo del ramo de la construcción.						
Objetivo Especifico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Instrumento
Analizar la influencia de la protección a la maternidad en el funcionamiento de la entidad de trabajo	Influencia de la protección a la maternidad	Marco regulatorio que rige los derechos y obligaciones del patrono	Protección legal Maternidad	Discriminación Salud y Seguridad Laboral Beneficios socio-económicos Descansos Permisos médicos Inamovilidad Seguridad social	Gerente de Recursos Humanos	Entrevista

Fuente: Guevara y Gutiérrez (2012)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2006:67) indica que “La técnica de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. Por lo tanto como técnica de recolección de datos se emplea a la entrevista estructurada y la revisión documental. Es importante resaltar que se crearon dos guías de entrevistas una abierta aplicada al Gerente de Recursos Humanos y otra dicotómica al personal del área administrativa de la empresa; con la finalidad de conocer la influencia de las diferentes normativas en cuanto a la protección de la maternidad en el empleo del personal femenino de esta organización

En este sentido, la entrevista de acuerdo con Arias (2006:73) “Es la que se realiza a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado.”

A su vez González (2008) expresa que:

La revisión documental permite al investigador criticar y juzgar acerca de la pertinencia de los conceptos e informaciones encontradas, con respecto a su trabajo; valorar la amplitud, el alcance y la capacidad explicativa de las diversas teorías y conceptos en torno a su pregunta de investigación. (p.1)

Así, el instrumento para ser utilizado en este estudio es el cuestionario que según Delgado de Smith (2011:284) “es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.”

A su vez, el instrumento que se necesita para la revisión documental es la Constitución, la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las

Trabajadoras, Convenios Internacionales; Ley De Protección De Las Familias, Maternidad y Paternidad; Ley Del Seguro Social; Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

Población y Muestra

Palella y Martins (2006:93) definen población “Como el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”. Al respecto y debido a que el tamaño de la población es reducida y todas las integrantes de la misma están directamente involucradas con la problemática relacionada, se consideró que la población está conformada en su totalidad por todas las trabajadoras activas de la empresa constructora conformada por treinta (30) personas que representan el 62,5% de la población total (48); debido a que son ellas las que coordinan, planifican y prestan los servicios de dicha empresa, por lo tanto son las más idóneas para contestar a las interrogantes plasmadas en el instrumento de recolección de la información.

A continuación se presenta como quedo conformada la población a investigar:

Tabla N° 1
Representación de la Población

Personas a las cuales se les aplico los instrumentos	N° de Personas
Gerente de Recursos Humanos	1
Trabajadoras	30
Total	31

Fuente: Guevara, Gutierrez (2013)

Validez y confiabilidad del instrumento

Son los requisitos necesarios que debe reunir toda medición o instrumento de recolección de datos. En este sentido, Delgado, Colombo y Orfila (2003), citado por Montserrat (2010:145) expresan que uno de los métodos más utilizados “es el denominado juicio de expertos, el cual consiste en seleccionar un número impar de (3 o 5) jueces (personas expertas muy conocedoras del problema o asunto que se investiga) quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento, so pretexto de que los mismos se adecuen directamente a cada uno de los objetivos de la investigación propuestos”. Dentro de este contexto, el procedimiento utilizado fue el siguiente:

- Se elaboraron dos formatos para que expertos en la materia verificaran si las preguntas del instrumento se adecuaban a los objetivos de la investigación.
- Se suministraron los instrumentos a tres expertos seleccionados, con experiencia en las áreas de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y estadística.
- Finalmente se realizaron las correcciones sugeridas, quedando el instrumento convalidado para su aplicación.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, el cual es un requisito de gran importancia puesto que brinda la efectividad operativa al instrumento de recolección de datos, Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003), cita citado por Montserrat (2010:146) señalan que se “refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible”.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La finalidad de este capítulo, se basa inicialmente en función a lo planteado en el objetivo general, Analizar la protección a la maternidad en el proceso social trabajo, como problemática en la operatividad de una entidad de trabajo del ramo de la construcción.

De manera pues, que los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos, aplicado mediante un cuestionario a 30 trabajadoras pertenecientes al personal administrativo de la empresa de construcción y una entrevista al Gerente de Recursos Humanos, los cuales tuvieron por objeto la operacionalización de los objetivos específicos dos y tres respectivamente, los cuales serán de base fundamental para efectuar las recomendaciones pertinentes a partir de las debilidades y fortalezas encontradas en cuanto a los beneficios de la protección a la maternidad del personal administrativo.

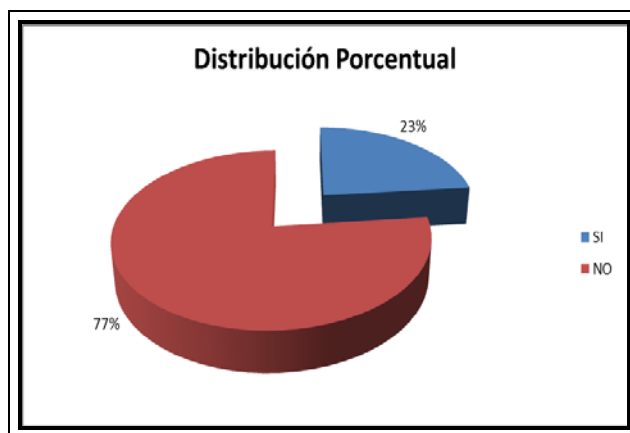
En este contexto se presenta a continuación las tablas y gráficos estadísticos por cada interrogante de los instrumentos, así como también, el conjunto de análisis interpretados tanto a nivel teórico como a nivel operacional, en atención a lo planteado inicialmente.

1. ¿Se le realizó algún examen médico de maternidad para ingresar en la entidad de trabajo?

Tabla N° 2. Examen médico de maternidad

Categoría	Frecuencia
SI	7
NO	23
Total	30

Gráfico N° 1. Examen médico de maternidad



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

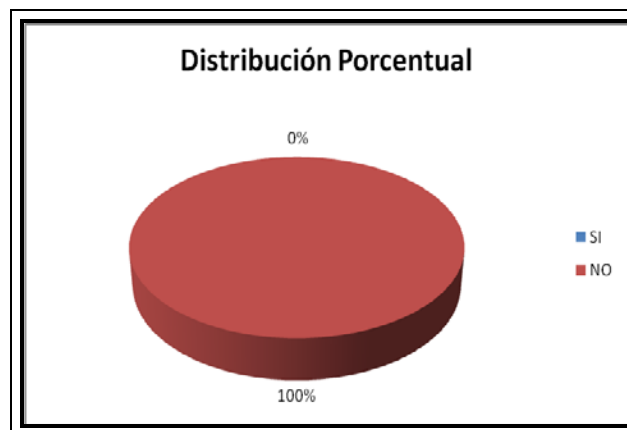
De acuerdo con la distribución de datos porcentual, en el grafico se puede observar que para la interrogante uno, el personal administrativo manifestó en un 77% no habersele practicado un examen pre empleo, y un 23% si manifestó habersele realizado. En consecuencia dicho resultado demuestra que esta empresa incumple con los ordenamientos legales establecidos ya que es ilegal practicar examen de maternidad porque conlleva a la discriminación.

2. ¿Se ha sentido discriminada en sus condiciones de trabajo por estar embarazada en esta entidad de trabajo?

Tabla N° 3. Discriminación

Categoría	Frecuencia
SI	0
NO	30
Total	30

Gáfico N° 2. Discriminación



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

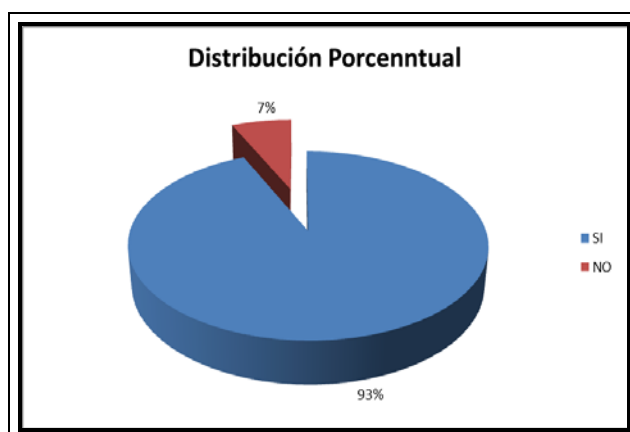
Se puede notar, que los resultados obtenidos en el instrumento arrojan una distribución de datos porcentual en el gráfico donde: para la interrogante número dos, el personal administrativo manifestó en la categoría no un 100%. En este sentido, se puede inferir que las trabajadoras no se han sentido discriminadas en sus condiciones de trabajo.

3. Luego de finalizado su descanso por maternidad, ¿Se reintegró a las mismas labores y en las mismas condiciones que realizaba?

Tabla N° 4. Reintegro al puesto de trabajo

Categoría	Frecuencia
SI	28
NO	2
Total	30

Gráfico N° 3. Reintegro al puesto de trabajo



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

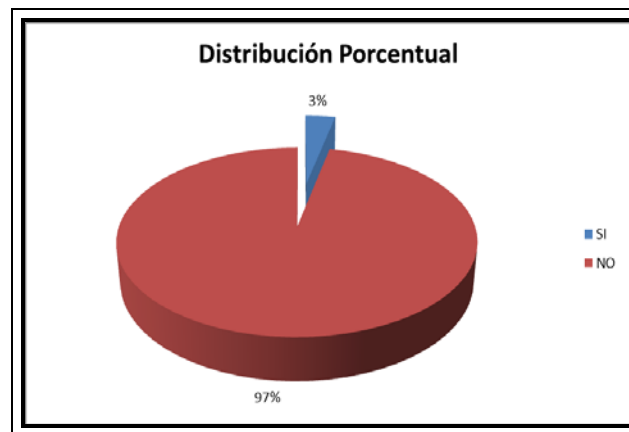
En la interrogante propuesta, se pudo observar una frecuencia significativa de un 93% que volvió a su puesto de trabajo con las mismas condiciones y solo el 7% manifestó no haberse reintegrado de igual manera lo que significa que para la mayoría de los casos la entidad de trabajo resguarda los puestos de trabajo y condiciones para las trabajadoras, pero no cumple en su totalidad con los ordenamientos legales establecidos.

4. ¿Realizó tareas o actividades que hayan puesto en peligro su vida o la de su hijo en proceso de gestación?

Tabla N° 5. Tareas o actividades

Categoría	Frecuencia
SI	1
NO	29
Total	30

Gráfico N° 4. Tareas o actividades



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

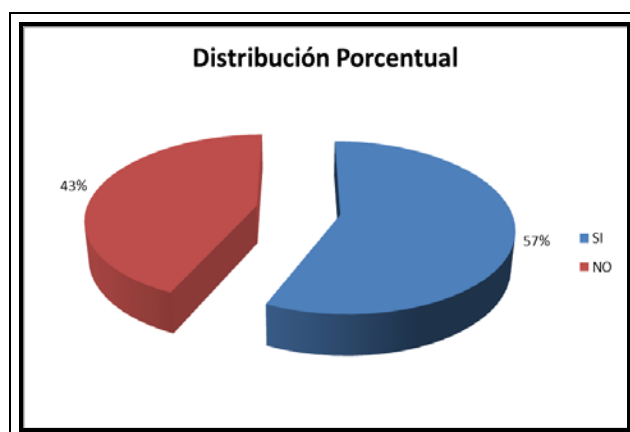
Conforme a la representación gráfica porcentual, se puede observar que para la interrogante número cuatro, el personal administrativo expresó en un 97% de manera negativa y en un 3% de manera positiva lo que indica que la entidad de trabajo no protege en un 100% a sus trabajadoras ya que aunque es muy bajo el porcentaje de las que no protege igual está poniendo en riesgo su salud y la de su hijo en proceso de gestación y esto está penalizado por la ley.

5. ¿La entidad de trabajo vela por la seguridad de la trabajadora durante su embarazo y después del embarazo?

Tabla N° 6. Seguridad

Categoría	Frecuencia
SI	17
NO	13
Total	30

Gráfico N° 5. Seguridad



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

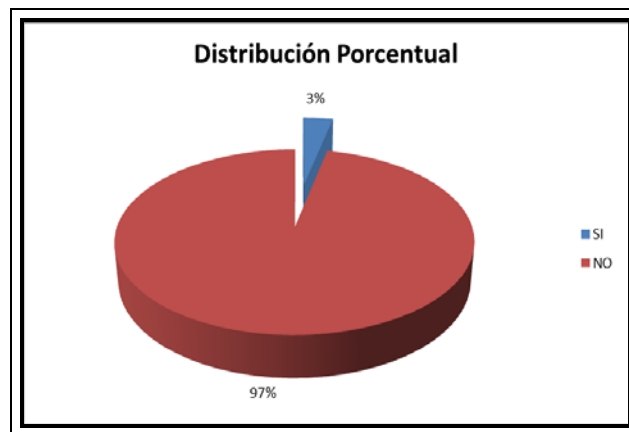
Tal como lo refleja la fuente de distribución porcentual, de este gráfico con relación a la interrogante planteada, el 57% de la frecuencia manifiesta que la entidad de trabajo protege a la trabajadora durante y después del embarazo, mientras que el 43% no se sintió protegida durante su embarazo ni después del mismo, en consecuencia la entidad de trabajo debe tomar medidas al respecto ya que está violando la LOTTT en sus art. 333 y 334 donde puede ser demandada por este motivo.

6. ¿Durante su embarazo le han ordenado que realice tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo?

Tabla N° 7. Tareas de riesgo

Categoría	Frecuencia
SI	1
NO	29
Total	30

Gráfico N° 6. Tareas de riesgo



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

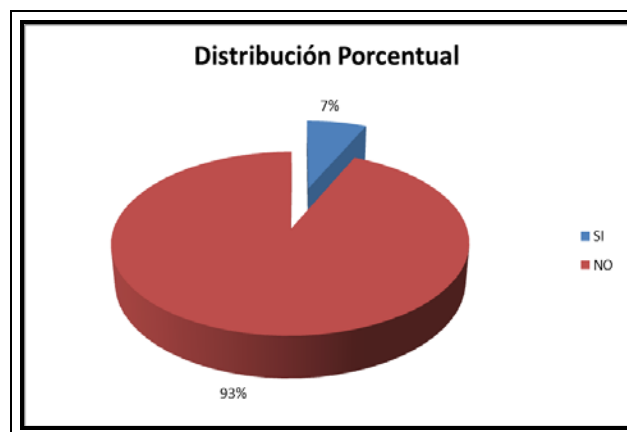
Como se muestra en los resultados obtenidos, el 29% indica que la entidad de trabajo no ha solicitado a las trabajadoras en estado de gravidez que realicen tareas o actividades de riesgo, mientras que un 3% señala que en algún momento durante su embarazo realizó tareas que no estaban adecuadas a su condición de gravidez.

7. ¿Su ingreso salarial fue desmejorado por estar embarazada en esta entidad de trabajo?

Tabla N° 8. Ingreso salarial

Categoría	Frecuencia
SI	2
NO	28
Total	30

Gráfico N° 7. Ingreso salarial



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

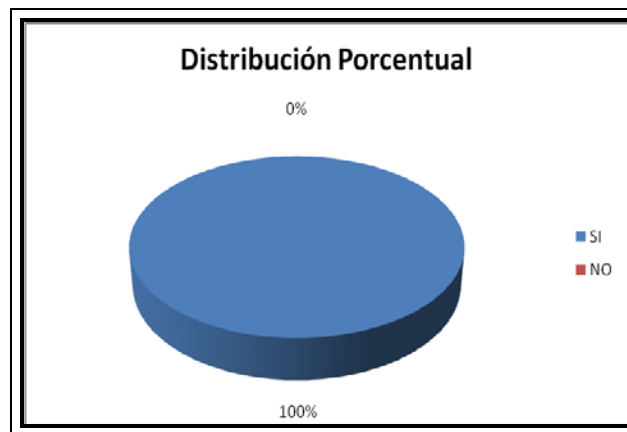
De acuerdo con la distribución de datos porcentuales, en el gráfico se puede observar que para la interrogante siete el personal administrativo manifestó en un 93% que su salario no fue desmejorado, y solo el 7% indica que si sufrió cambios en desmejora. En consecuencia, dicho resultado demuestra que la mayoría del personal administrativo no sufrió ninguna desmejora en su salario por estar embarazada.

8. ¿Recibió el pago de cesta ticket durante sus descansos de maternidad?

Tabla N° 9. Cesta ticket

Categoría	Frecuencia
SI	30
NO	0
Total	30

Gráfico N° 8. Cesta ticket



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

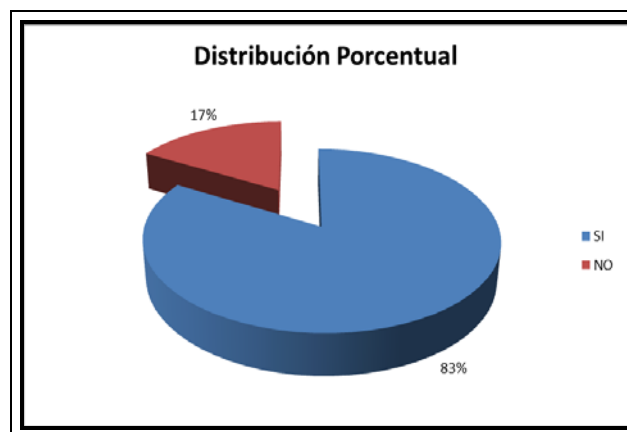
En cuanto a la distribución porcentual comprendida en el gráfico número ocho para la interrogante planteada el 100% manifestó haber recibido el pago de la cesta ticket durante su descanso de maternidad tal y como lo establece la ley.

9. ¿Durante sus descansos por maternidad siguió la entidad de trabajo pagando su salario correspondiente?

Tabla N° 10. Salario pre y post natal

Categoría	Frecuencia
SI	25
NO	5
Total	30

Gráfico N° 9. Salario pre y post natal



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

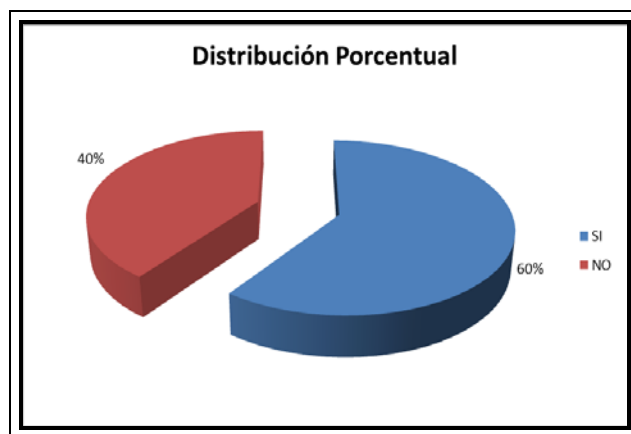
Como puede observarse en la distribución planteada, el 83% manifestó que si recibió en todo momento el salario correspondiente y el 17% que no le fue pagado el 100% de su salario durante el descanso de maternidad, esto posiblemente se debe a que las trabajadoras no cumplieron en entregar sus reposos al IVSS.

10. ¿Ha disfrutado de los descansos de maternidad?

Tabla N° 11. Descansos pre y post natal

Categoría	Frecuencia
SI	18
NO	12
Total	30

Gráfico N° 10. Descansos pre y post natal



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

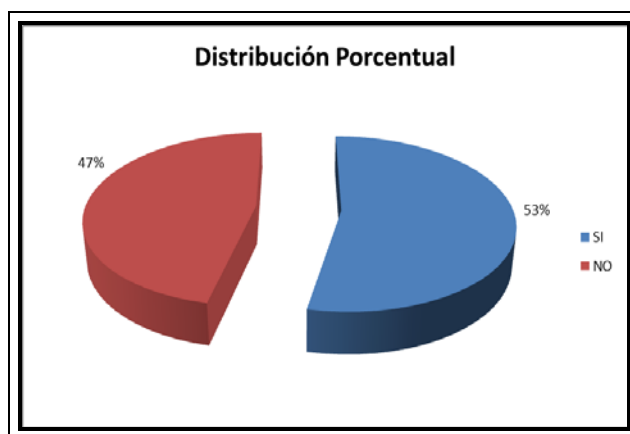
Sobre la base de estos resultados, se puede decir que más de la mitad de encuestados ha disfrutado de su descanso por maternidad, al contestar un 60% positivamente ante la interrogante formulada, por su parte, el 40% señalo que no disfrutó de su descanso por maternidad. En tal sentido concluimos que la empresa debe verificar que está sucediendo respecto a esta situación a fin de evitar conflictos a futuro.

11.¿Disfrutó de sus vacaciones anuales inmediatamente después de sus permisos pre y post natal?

Tabla N° 12. Vacaciones

Categoría	Frecuencia
SI	16
NO	14
Total	30

Gráfico N° 11. Vacaciones



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

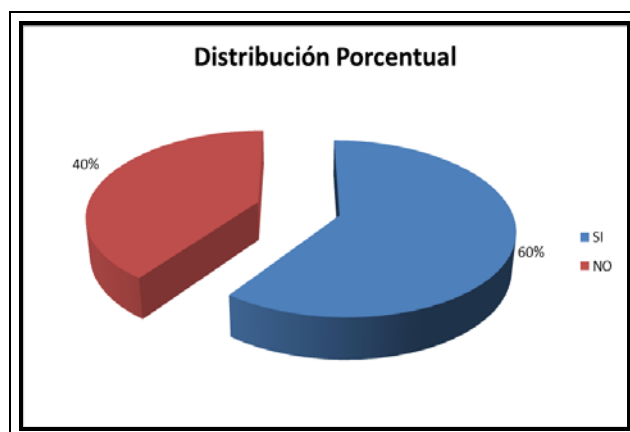
Los resultados obtenidos en este planteamiento indica que el 53% del personal administrativo esta consiente del derecho que tiene al solicitar sus vacaciones inmediatamente después de s permiso pre y post natal e hicieron uso del mismo mientras que el 47% también tiene conocimiento pero no lo solicitud por lo cual no lo disfruto en ese momento.

12. ¿La entidad de trabajo otorga los descansos por lactancia?

Tabla N° 13. Lactancia

Categoría	Frecuencia
SI	18
NO	12
Total	30

Gráfico N° 12. Lactancia



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

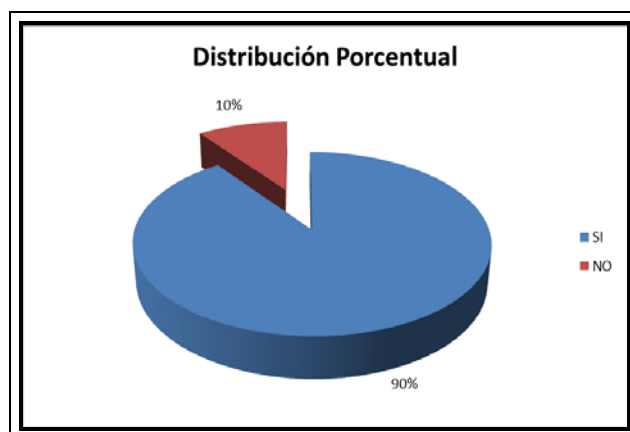
Como se muestra en el gráfico, el 60% del personal señala que la entidad de trabajo si otorga el permiso por lactancia. Sin embargo 40% manifiesta no haber disfrutado del permiso para la lactancia. De esta manera podemos notar que la entidad de trabajo está incumpliendo con los ordenamientos establecidos con respecto a estos permisos.

13.¿Se concede el permiso para control prenatal?

Tabla N° 14. Permiso control prenatal

Categoría	Frecuencia
SI	27
NO	3
Total	30

Gráfico N° 13. Permiso control prenatal



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

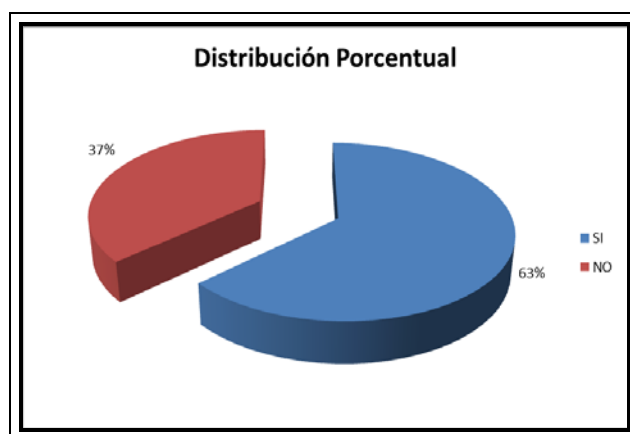
Tal como lo muestra la distribución porcentual, el 90% del personal encuestado señala la existencia de la figura del permiso para el control prenatal que posee la madre para asistir al mismo, y así garantizar el cuidado y salud de la madre y del niño(a) en gestación. Por otro lado el 10% sostiene que no se prevé dicho permiso.

14.¿Se le concede el permiso mensual para el control pediátrico del niño(a)?

Tabla N° 15. Permiso pediátrico

Categoría	Frecuencia
SI	19
NO	11
Total	30

Gráfico N° 14. Permiso pediátrico



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

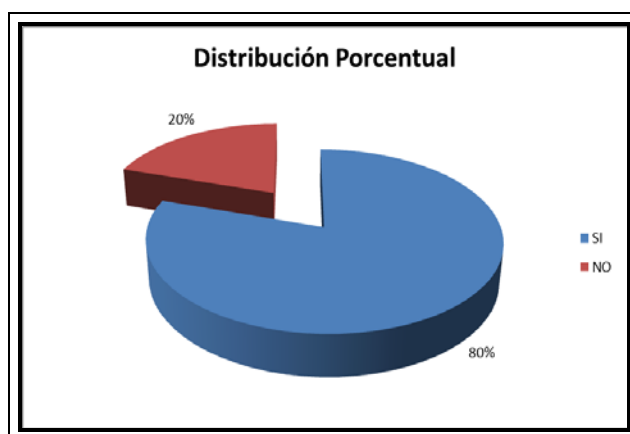
Tal como lo refleja el grafico de esta interrogante, el 63% de los encuestados manifiesta la regularidad del permiso para asistir al pediatra, mientras que un 37% declara que no existe tal regularidad, lo que nos indica que existe un porcentaje moderado de trabajadoras que no contaron con este beneficio.

15.¿Se le otorga el permiso para el cuidado de su(s) hijo(s) o hija(s) en caso de enfermedad?

Tabla N° 16. Permiso por enfermedad del niño(a)

Categoría	Frecuencia
SI	24
NO	6
Total	30

Gráfico N° 15. Permiso por enfermedad del niño(a)



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

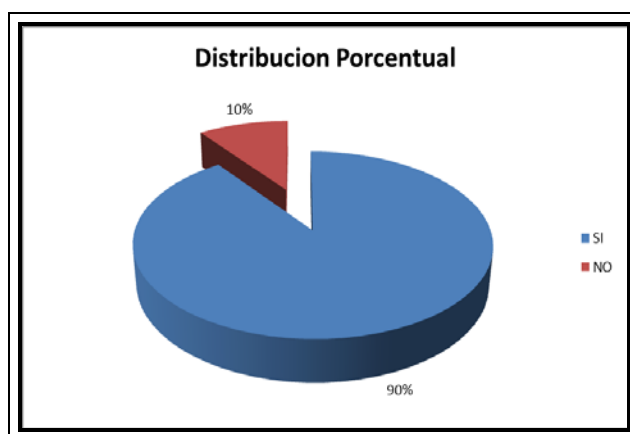
La representación gráfica presentada nos muestra el nivel de aceptación del personal encuestado referente a esta interrogante, revelando el 80% el conocimiento de que si se prevé este permiso por cuidado en caso de que exista alguna enfermedad del niño o niña tal como lo establece los ordenamientos legales. Mientras tanto el 20% manifestó no haber obtenido este permiso.

16. ¿Respetan la entidad de trabajo la inamovilidad en caso de embarazo?

Tabla N° 17. Inamovilidad por embarazo

Categoría	Frecuencia
SI	27
NO	3
Total	30

Gráfico N° 16. Inamovilidad por embarazo



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

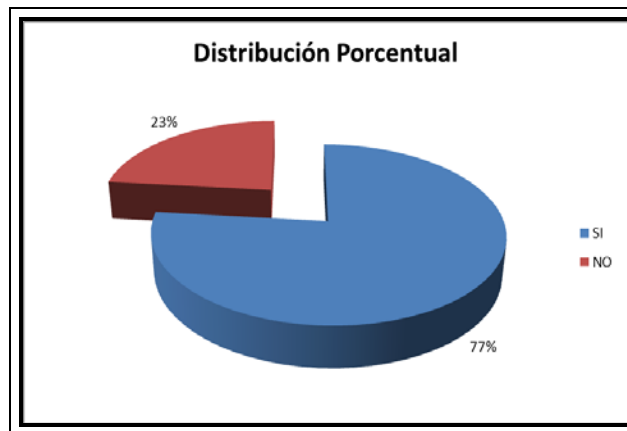
Sobre la base de los resultados obtenidos, se puede apreciar que un 90% de la población está enterada de la protección que goza por la inamovilidad, y por ende no puede ser despedido injustificadamente ni pueden desmejorar sus condiciones de trabajo, mientras que un 10% manifiesta que no posee este beneficio por lo que podemos concluir que desconoce los ordenamientos legales que lo protegen.

17. ¿Respetar la entidad de trabajo la inamovilidad en caso de adopción?

Tabla N° 18. Inamovilidad por adopción

Categoría	Frecuencia
SI	23
NO	7
Total	30

Gráfico N° 17. Inamovilidad por adopción



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

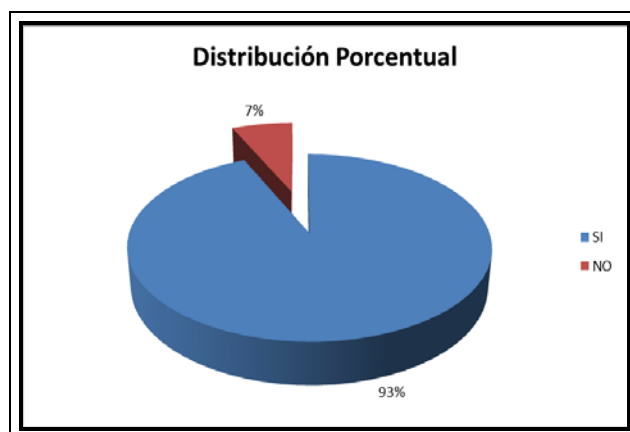
Sobre la base de los resultados obtenidos se puede apreciar que un 77% de las encuestadas revela que es positiva la inamovilidad por adopción mientras que el 23% manifiesta que no. En conclusión, casi la totalidad de las encuestadas conoce este beneficio de esta inamovilidad.

18. ¿Respetan la entidad de trabajo la inamovilidad después del parto?

Tabla N° 19. Inamovilidad por parto

Categoría	Frecuencia
SI	28
NO	2
Total	30

Gráfico 18. Inamovilidad por parto



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

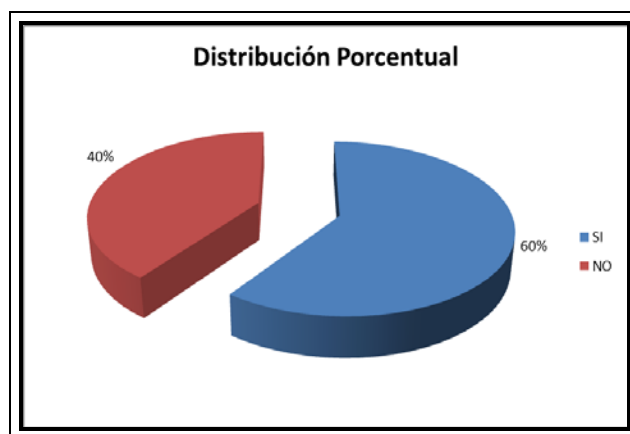
Tal como lo reflejan los resultados planteados se observa claramente el conocimiento por parte del personal administrativo encuestado ya que un 93% si conoce esta inamovilidad y es respetada por la entidad de trabajo, solo un 7% expresó su desconocimiento lo que nos lleva a concluir que las trabajadoras están conscientes de sus derechos.

19. ¿Respetan la entidad de trabajo la inamovilidad vitalicia por hijos con discapacidad?

Tabla N° 20. Inamovilidad por hijos con discapacidad

Categoría	Frecuencia
SI	18
NO	22
Total	30

Gráfico N° 19. Inamovilidad por hijos con discapacidad



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

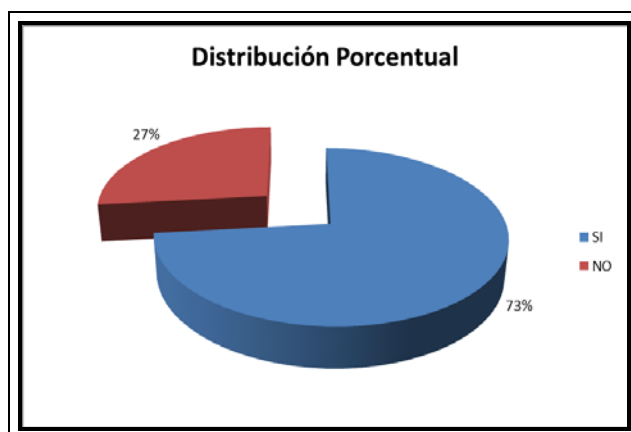
Como lo muestra el gráfico, de acuerdo a las respuestas brindadas por las trabajadoras están muy contradictorias ya que el 60% dice que la empresa si respeta la inamovilidad vitalicia pero un 40% manifiesta que no, lo que indica no obtener una respuesta clara si la empresa la respeta tal como lo indican los ordenamientos legales o no, seguramente porque en la entidad de trabajo no se ha presentado este caso.

20. ¿Está inscrita en el IVSS?

Tabla N° 21. Inscripción ante el IVSS

Categoría	Frecuencia
SI	8
NO	22
Total	30

Gráfico N° 20. Inscripción ante el IVSS



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

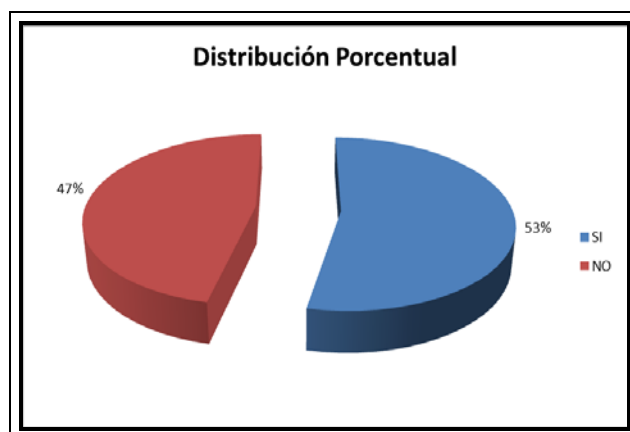
Los resultados conseguidos en este planteamiento demostraron que el 73% del personal está inscrito en el seguro social obligatorio mientras que un 27% nos indicó que no, esto deja ver claramente que la entidad de trabajo está incumpliendo con los ordenamientos legales establecidos.

21. ¿El IVSS paga sus reposos por maternidad?

Tabla N° 22. Remuneración del IVSS por reposo de maternidad

Categoría	Frecuencia
SI	16
NO	14
Total	30

Gráfico N° 21. Remuneración del IVSS por reposo de maternidad



Fuente: Guevara y Gutierrez (2013)

La representación gráfica presentada nos muestra un nivel equitativo de las trabajadoras encuestadas referente a esta interrogante revelando un 53% de forma positiva y un 47% de forma negativa, lo cual indica que a no todas las trabajadoras el seguro social obligatorio le paga el reposo por maternidad que le corresponde legalmente y tal como concluimos en la interrogante nueve, se debe a que no llevaron sus reposos ante el IVSS.

ENTREVISTA

1. ¿La entidad de trabajo practica exámenes médicos pre-empleo para diagnosticar estado de gravidez?

Según lo explicado por la gerente de recursos humanos de la entidad de trabajo si practican el examen para diagnosticar estado de gravidez, pero solo al personal de nómina diaria y se le practica al personal empleado que esté en obra, pero ubicado en las oficinas administrativas. Se demuestra que la opinión otorgada por las trabajadoras concuerda y en consecuencia dicho resultado demuestra que esta empresa incumple con los ordenamientos legales establecidos ya que es ilegal practicar examen de maternidad porque conlleva a la discriminación.

2. ¿Han tenido en la entidad de trabajo recientemente denuncia(s) por la discriminación de trabajadoras ante el MINPPTRASS e INPSASEL?

Según lo explicado por la gerente hasta los momentos no han tenido ningún caso de discriminación ni denuncias por las mismas y esto nos concuerda con lo expresado por las trabajadoras a través de la encuesta que se les realizó en la interrogante número dos donde en un 100% respondieron que no se han sentido discriminadas. Por lo que concluimos que la entidad de trabajo no ha incumplido con sus trabajadoras por ningún tipo de discriminación.

3. ¿Cuál sería la acción a tomar por esta entidad de trabajo si presume que existe algún tipo de riesgo para el desarrollo normal del embarazo de la trabajadora?

La entidad de trabajo en los actuales momentos disponen en cada departamento que posea una trabajadora en estado de gravidez un auxiliar para las actividades que puedan ser un riesgo para ella, y si se diera el caso se trasladaría de puesto, esto expresado por la gerente de recursos humanos, lo cual difiere de lo expresado por las trabajadoras en la encuesta realizada ya que existe un porcentaje bajo que indica que la entidad de trabajo no protege en un 100% a sus trabajadoras y aunque es muy bajo el porcentaje de las que no protege igual está poniendo en riesgo su salud y la de su hijo en proceso de gestación y esto está penalizado por la ley.

4. ¿Dentro de la entidad de trabajo las trabajadoras en estado de gravidez realizan tareas o actividades físicas que en algún momento pongan en peligro su vida o la de su hijo?

Según la gerente de recursos humanos no hacen dentro del puesto de trabajo ninguna actividad física que ponga en riesgo su vida o la de su hijo, pero lo único que podría afectar es que las oficinas están ubicadas en un piso alto (piso 11) y a la hora de no funcionar el ascensor deben subir y bajar por las escaleras lo que sería un riesgo para ellas. Mientras que un bajo porcentaje de las trabajadoras señala que en algún momento durante su embarazo realizó tareas que no estaban adecuadas a su condición de gravidez. Debido a esta

disparidad que existe entre las trabajadoras y la entidad de trabajo la misma debe aplicar mejores métodos de seguridad para que proteja a un 100% de sus trabajadoras por su salud y la de su hijo(a).

5. ¿Cómo manejan el pago de remuneraciones de las trabajadoras en periodos de descanso por maternidad?

El pago por remuneración en periodos de descanso por maternidad, la entidad de trabajo lo paga en un 100% y realiza el trámite ante el seguro social obligatorio donde el mismo les emite la forma 14-147 que es para reembolsar el porcentaje correspondiente, pero hasta los momentos no les han reembolsado ningún reposo solicitado. Lo que nos lleva a que la entidad de trabajo le ofrece este beneficio a sus trabajadoras aunque no es su obligación y esto le genera un costo adicional ya que la entidad del seguro social no le reintegra el porcentaje que le corresponde, y causa que aumente los costos para la empresa cuando tiene una trabajadora en estado de gravidez.

6. ¿Cuáles gastos o costos genera el hecho de tener alguna(s) trabajadora(s) embarazada en la entidad de trabajo?

Los gastos que nos genera tener una trabajadora embarazada se han incrementado ya que el tiempo de reposo es mayor por lo que se le paga el mismo completo, adicional el bono que se le otorga a las compañeras en las cuales se les distribuyó el trabajo y ahora se debe pagar la cesta ticket por todo el tiempo de reposo que tenga la trabajadora y como se menciona en la interrogante anterior se está

perdiendo el porcentaje que debería pagar el seguro social obligatorio y esto genera costos para la entidad de trabajo. Lo que nos lleva a concluir que el tener trabajadoras en estado de gravidez genera un costo significativo para la entidad.

7. ¿Cómo cubren el puesto de trabajo de la(s) trabajadora(s) que está(n) de permiso por maternidad pre y post natal?

Las labores que realiza la trabajadora en estado de gravidez son divididas entre sus compañeras. Esto nos indica que la entidad de trabajo está incurriendo en una falta ya que según lo establecido en los ordenamientos legales no se permite la recarga de trabajo porque podría afectar la salud de la trabajadora, lo ideal sería que contrataran una suplente que pueda cubrir ese puesto sin afectar ni a las trabajadoras ni a la entidad de trabajo.

8. ¿Cómo se otorga los permisos de lactancia?

Según la Gerente de Recursos Humanos la trabajadora decide como tomarlo si en dos periodos del día o en una, aunque las respuestas de las trabajadoras referentes a este punto fueron muy contradictorias ya que un gran porcentaje de ellas dicen no haber tenido este beneficio, por lo que la entidad estaría incumpliendo con los ordenamientos legales que exigen estos permisos.

9. ¿Otorga la entidad de trabajo las vacaciones anuales inmediatamente después del pre y post natal?

La entidad de trabajo no tiene ningún inconveniente en otorgar las vacaciones inmediatamente después del pre y post natal pero solo tiene como requisito que sea solicitado con un mínimo de dos meses de anterioridad para poder programarla con las vacaciones del resto de los trabajadores. Este es un beneficio que les otorga a las trabajadoras de las cuales según las respuestas obtenidas en el cuestionario el porcentaje de las que lo han disfrutado es muy similar a las que no lo han hecho.

10. ¿La entidad de trabajo concede a sus trabajadoras los permisos para control pediátrico o por enfermedad del niño(a)?

Si se les otorgan los permisos ya que es un ordenamiento legal y adicionalmente la entidad de trabajo no se negaría ya que es algo tan importante para la familia de su trabajadora. Pero contradictoriamente hay un bajo porcentaje de trabajadoras que indican no poseer este beneficio lo que nos lleva a decir que hay una falla que debe ser atendida ya que la entidad de trabajo debe velar por que la trabajadora este bien en todo su entorno para que cumpla a cabalidad con su trabajo.

11.¿Cómo se otorgan los permisos por control pre-natal, pediátrico o enfermedad del niño o niña?

Los permisos se otorgan con una solicitud que deben realizar con dos días de anticipación, siempre y cuando no sea una emergencia y llevando constancia del médico a la entidad. Lo que nos lleva a concluir que la empresa cumple con los ordenamientos legales si la trabajadora le cumple con los requisitos que le solicita.

12.¿Han tenido un proceso de reenganche con una trabajadora en estado de gravidez?

Si se le presentó esta situación a la entidad de trabajo, ya que la trabajadora en estado de gravidez tenía contrato para una obra con tiempo determinado, la cual finalizó, por lo que se procedió a su retiro haciéndole los pagos correspondientes a la ley ya que no había donde ubicar su puesto de trabajo y dicha trabajadora nos solicitó el reenganche a través del Ministerio del Trabajo y Seguridad social, y se tuvo que proceder al mismo. En este caso la entidad tuvo que acatar lo dictaminado por dicho Ministerio.

13.¿Existe en su nómina trabajadora con inamovilidad vitalicia por tener hijo (s) o hija (s) con discapacidad?

No, la entidad de trabajo hasta los momentos no ha tenido mujeres con hijo(s) con discapacidad por lo que no le corresponde a ninguna inamovilidad vitalicia. Tal como se aprecia en la interrogante diecinueve del cuestionario donde hay contradicción en las respuestas suministradas por las trabajadoras nuestra conclusión es reafirmada por esta respuesta de la Gerente de Recursos Humanos.

14.¿Han tenido recientemente algún caso de trabajadoras con inamovilidad por adopción?

No la entidad del trabajo hasta los momentos no ha tenido ninguna trabajadora con hijo por adopción por lo que no le corresponde este tipo de inamovilidad.

15.¿Desde qué momento están inscritos las trabajadoras en el Seguro Social Obligatorio?

La entidad de trabajo procede a inscribir a sus trabajadoras desde el primer día que se presentan en la oficina a cumplir con sus labores. Sin embargo en los resultados obtenidos en el cuestionario un bajo porcentaje de trabajadoras señalan que no están inscritas en el seguro social obligatorio por lo que entendemos que la entidad no les notifica al 100% de sus trabajadoras que ellos están cumpliendo a cabalidad con los ordenamientos legales que les corresponden.

16.¿La entidad de trabajo tramita el pago de los reposos por maternidad ante el IVSS?

Debido a que la entidad de trabajo paga el 100% de su remuneración el mismo trabajador debe validar sus reposos ante el seguro social obligatorio para que la entidad de trabajo pueda solicitar el reembolso del porcentaje que le corresponde. Lo expresado por las trabajadoras en el cuestionario es que no a todas el seguro social obligatorio les ha pagado ya que por el beneficio que les da la empresa, ellas no hacen la validación de los reposos ante este instituto.

CONCLUSIONES

Para los investigadores, la realización de este trabajo de grado representa un aprendizaje, no sólo de la situación de la protección a la maternidad, en donde la mujer está a merced del patrono, sino en lo que se refiere a su derecho de mantener el empleo, y también un aprendizaje en lo que se refiere a la sensibilidad de la mujer, con la aplicación de los instrumentos se tuvo la oportunidad de tener un contacto con el “ser humano”, esa mujer que sufre, que se preocupa para que nada le falte a sus hijos, ese instinto maternal que el patrono no tiene la capacidad de comprender, ese instinto que le da a la mujer no solo la motivación sino también las fuerzas que se necesitan para enfrentar este duro mundo en el cual sigue siendo discriminada, y subestimada.

La maternidad es de gran importancia ya que en la actualidad son materia de negociación como derecho socio-laboral fundamental para el bienestar y protección del núcleo familiar.

En este sentido de acuerdo a las consideraciones realizadas en la elaboración de este trabajo de grado en cuanto a la protección a la maternidad en el proceso social de trabajo en una empresa del ramo de la construcción a través de los ordenamientos legales, se establecen los hallazgos y resultados obtenidos a lo largo de la investigación. Por lo tanto se puede decir referente a los tres objetivos; identificar los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad, determinar las condiciones actuales de la entidad de trabajo respecto a los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad, y describir la influencia de la

protección a la maternidad en el funcionamiento de la entidad de trabajo, que:

- Los diferentes ordenamientos legales que amparan y resguardan la maternidad, han sufrido diferentes cambios a través de los años siempre en el pro y bienestar de la mujer en estado de gravidez, hoy en día nuestras leyes Venezolanas brindan apoyo para su fiel cumplimiento, dejando que la mujer disfrute a plenitud las diferentes etapas de su embarazo y pase más tiempo con su(s) hijo(s) después del parto, la normativa internacional ha jugado un papel muy importante protegiendo a la maternidad contra prácticas discriminatorias, salvaguardando las licencias por maternidad sin temor a perder sus empleos, evitando que estas mujeres sean penadas o discriminadas mientras están embarazadas y después del parto. En este trabajo se enfocó en identificar cuáles de estos ordenamientos se referían al tema de protección a la maternidad y desarrollarlos en las bases legales contenidas en el Capítulo II para así continuar con el desarrollo de los dos objetivos siguientes.
- Para dar respuesta al segundo objetivo planteado: determinar las condiciones actuales de la entidad de trabajo respecto a los ordenamientos legales en materia de protección a la maternidad, existe un porcentaje de trabajadoras encuestadas que manifiestan como se ve reflejado en las interrogantes 3, 5, 12,16 y 18 del cuestionario aplicado que a pesar de contar con bajos porcentajes si existen violaciones contra la maternidad en sus diferentes etapas; a pesar que no se pueden violentar sus derechos ni desmejorar sus condiciones de trabajo cuando se hace merecedora de los beneficios

amparados en caso de maternidad, por lo que se concluye que las condiciones actuales de la entidad de trabajo no se ajustan a los ordenamientos legales establecidos en materia de protección a la maternidad dejando así un punto importante a corregir por la entidad de trabajo.

- Posteriormente para darle respuesta al tercer objetivo planteado: describir la influencia de la protección a la maternidad en el funcionamiento de la entidad de trabajo; con los resultados obtenidos en la entrevista demuestra que el funcionamiento de la misma si se ve afectada ya que se puede evidenciar que sus costos se ven incrementados por los reposos generados por las trabajadoras en estado de gravidez y la recarga de trabajo que es asignada a las compañeras, desmejora su desempeño.

RECOMENDACIONES

Al Personal Administrativo:

- Interesarse por conocer el conjunto de beneficios, deberes y derechos establecidos en los ordenamientos legales para las diferentes contingencias que se puedan presentar.
- Instar al empleador a que informe a su personal sobre si cumplen con los ordenamientos legales que son derechos que les corresponden.
- ser consciente de que así como están amparadas por la leyes Venezolanas, no abusar de este beneficio que fue mejorado para su protección y la de sus hijo(s) o hija(s)

A la entidad de trabajo:

- Establecer mecanismos de información para dar a conocer a los empleados las cláusulas de beneficios, deberes y derechos de lo estipulado en los ordenamientos legales.
- Establecer la garantía de conceder los beneficios amparados por maternidad en igualdad de condiciones.

- Tomar conciencia del rol que desempeña la mujer en la actualidad, así como demuestra día a día, su tenacidad, valentía y responsabilidad, es una persona con aptitudes y capacidades profesionales para afrontar cualquier reto en el mercado de trabajo, pero, requiere del apoyo y comprensión del patrono.

LISTA DE REFERENCIAS

Alfonso Guzmán, Rafael. (1998), **“Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”**, Caracas, Editorial Melvin, 10ª Edición.

Alvarez Bernée, Freddy. (1990), **“Libro Homenaje al Dr. Víctor M. Alvarez”**, (El Trabajo de la Mujer), Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Caracas, U.C.V.

Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. Tercera Edición. Caracas, Venezuela.

Castillo, Arturo (2002). **Administración de personal**. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí

Canelón, Magaliany y Espinoza, Yenifer (2012). **Protección socio-laboral de la maternidad y paternidad del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas y sociales una universidad Venezolana**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Venezuela

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) (Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 24 de marzo de 2000)

Correll, Shelley y Benard, Stephen (2007). ***Getting a job: Is there a motherhood penalty?*** American Journal of Sociology 112: 1297-1338.

De Freitas, Roberto (2012). **Dicen que Lott es una carga "excesiva" para las empresas**. Documento en línea. Disponible: <http://rayma.eluniversal.com/economia/120509/dicen-que-lott-es-una-carga-excesiva-para-las-empresas>. Consulta Mayo, 2012

Delgado de Smith, Yamile (2011). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Dirección de Medios y Publicaciones, Universidad de Carabobo. 3era. Edición. Valencia-Venezuela.

Gautmann, Laura (2011). **Maternidad y trabajo... ¿Enemigos irreconciliables?**. Documento en línea. Disponible: <http://www.porfinempleo.com/home/recursos.php?idRecurso=140>. Consulta Mayo, 2012

Gómez, Romar (2008). **Protección jurídica que el estado procura a la mujer embarazada y a la adoptante como trabajadora del sector privado en Venezuela**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela

González, Marta (2008). **Esquema del tema 5: "Las Fases: Comparativa, Analítica y Explicativa del Proceso Metodológico"**. Documento en línea. Disponible: <http://martaglezm.blogspot.com/2008/06/esquema-del-tema-5-las-fases.html>. Consulta Junio, 2012

Jimenez, Betsy (2003). **Condiciones de Trabajo de la Mujer en Venezuela**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Gaceta Oficial N° 5.398 (Extraordinaria) de fecha 26 de Octubre de 1999)

Ley del Seguro Social (Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de Abril de 2012)

Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, sancionada el 26/07/07 publicada en la Gaceta Oficial N° 38.773 del 20/09/07

Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de Mayo de 2012)

Lopez, Inasbel, Rebonatto, Moises, y Rodriguez, Leoni (2008). **La protección social de la maternidad en los países miembros del Mercado Comun del sur (MERCOSUR) y Venezuela: un estudio comparativo de sus marcos regulatorios.** Trabajo de grado para optar al título de Licenciados en Relaciones industriales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Marcano, María (2003). **La Ciencia de la Psicología en el Nuevo Milenio.** Editorial Rivolta. Valencia. Venezuela.

Montserrat, Juan (2010). **Mecanismos de inclusión en esquemas de protección social de los trabajadores asociados que forman parte de nuevas cooperativas que prestaron servicios en una empresa de transporte subterráneo del Municipio de Valencia en el Estado Carabobo en el año 2009.** Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y relaciones laborales. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.

Muiños, René (2006). **El diagnóstico participativo.** Editorial Universidad Nacional a Distancia: San José, Costa rica.

Organización Internacional del Trabajo (2006) Promoviendo la Igualdad de Géneros.

Palella, Santa y Martins, Filiberto (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Editorial Fedupel. Caracas Venezuela

Masini, Pietro (2011). **“Análisis comparativo entre los beneficios consagrados en la ley orgánica del trabajo (LOT) y los derivados de la convención colectiva de la empresa privada (caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín).** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo

Ramírez, Tulio (2007). **Técnicas de Documentación. Estudios Generales. (1ra. Edición).** Caracas, Venezuela.

Reglamento General de la Ley del Seguro Social (Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012)

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 03 de Enero de 2007)

Riquelme, Veronica (2011). **¿Maternidad Castigada?**. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile.

Ritzer, George (2004). **Teoría sociológica contemporánea.** 3ra edición. Mac Graw Hill: España.

Rodríguez, Ángel (2001). **Nuevos Aportes a la Satisfacción de Necesidades desde la Psicología Social Crítica.** Artículo en línea. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/268/26890103.pdf>. Consulta: 2009, Marzo 28.

Sabino, Carlos (1992). **Proceso de Investigación.** Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

Somavia, Juan (2000). **Trabajo Decente para la Mujer**. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción en Pekín. Artículo en línea. Disponible: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/tra_dec/i.htm. Consulta: 2008, Noviembre 8.

Torres, Alfonso (2006). **La Práctica Investigativa en Ciencias Sociales**. Universidad Pedagógica Nacional Bogotá. Colombia

Trecet, José (2010). **La maternidad, un obstáculo para la mujer en el mercado laboral**. Documento en línea. Disponible: http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N6384_F13012010.html. Consulta Mayo, 2012

Vigil, Ismael (2012). **Las Pymes serán las más perjudicadas con la Ley del Trabajo**. Documento en línea. Disponible: <http://rayma.eluniversal.com/economia/ley-del-trabajo/120516/las-pymes-seran-las-mas-perjudicadas-con-la-ley-del-trabajo>. Consulta Mayo, 2012

Villarreal, Coromoto (2004). **El Trabajo de la Mujer: Una Mirada a Partir del Marco Regulatorio**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela