



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

**MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LAS MUJERES EMBARAZADAS ANTE LA  
DISCRIMINACIÓN DE LAS ENTIDADES DE TRABAJO EN EL ESTADO  
CARABOBO**

**Autor (es):**

Méndez Fidel C.I. V-29.942.141

Rosales Lisandro C.I. V-28.618.506

**Tutor académico:**

Abg. Olga Matos

San Diego, junio 2023



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LAS MUJERES EMBARAZADAS ANTE LA  
DISCRIMINACIÓN DE LAS ENTIDADES DE TRABAJO DEL ESTADO  
CARABOBO**

Proyecto de Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Abogado

**Autor (es):**

Méndez Fidel C.I. V-29.942.141

Rosales Lisandro C.I. V-28.618.506

**Tutor Académico:**

Abg. Olga Matos

San Diego, mayo 202



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

### ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LAS MUJERES EMBARAZADAS ANTE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS ENTIDADES DE TRABAJO DEL ESTADO CARABOBO, presentado por el Br. ROSALES LISANDRO, titular de la Cédula de Identidad N° y V-28.618.506, cursante de la carrera de derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *Veinte (20)*

APROBADO

NO APROBADO

Tutor Académico  
Apellido/Nombre:  
C.I: 8470308

El Jurado

Jurado  
Apellido/Nombre  
C.I: 18194334

Jurado  
Apellido/Nombre  
C.I: 10734014

*José  
González*



Fecha: *26-06-2023*



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
 ESCUELA DE DERECHO  
 COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

**ACTA DE APROBACIÓN**

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LAS MUJERES EMBARAZADAS ANTE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS ENTIDADES DE TRABAJO DEL ESTADO CARABOBO**, presentado por el Br. **MÉNDEZ FIDEL**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-29.942.141**, cursantes de la carrera de derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *Veinte (20)*

APROBADO

NO APROBADO

*[Handwritten signature]*

Tutor Académico  
 Apellido/Nombre:  
 C.I: *8470300*

El Jurado

*[Handwritten signature]*

Jurado  
 Apellido/Nombre  
 C.I: *10739014*  
*Juan*  
*González*

*[Handwritten signature]*

Jurado  
 Apellido/Nombre  
 C.I: *18194334*

*[Circular stamp of Universidad José Antonio Páez]*  
 Fecha: *16-06-2013*

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por haberme brindado la salud y permitido avanzar hasta llegar a cumplir con este objetivo.

A mi madre Bonaira Salazar por brindarme la confianza, la fe y tener ese apoyo incondicional en el cumplimiento de este objetivo.

A mi padre Fidel Mendez, por ser ese apoyo y brindarme ese ejemplo de superación y perseverancia que lo caracterizan siendo este un gran ejemplo a seguir.

A mis hermanos Fabrizio y Fabian Mendez por ser ese impulso y motivación para lograr cada uno de mis objetivos y su presencia en cada etapa del cumplimiento del mismo.

A mi abuela Bonaira Muñoz por ser ese pilar fundamental a lo largo de toda la carrera, ayudándome y sirviéndome de ejemplo cada día.

A mi compañero Lisandro Rosales, por ser esa ayuda a lo largo de la misma, no solo en lo académico sino trascendiendo a más que ser un compañero lo considero parte de mi familia.

A la Universidad José Antonio Páez, por permitirme dar un paso más en este largo camino del éxito. Por sus enseñanzas y por convertirme en este profesional competente. De igual forma agradecerle a mi tutora Olga Matos por todos sus consejos, enseñanzas y dedicación puesta en no solamente este trabajo de grado sino a lo largo de toda la carrera...muchas gracias.

**FIDEL MENDEZ**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios todo poderoso por darme fuerza, valor y entendimiento para seguir adelante

A mis padres a los que les agradezco por este gran apoyo que me han dado, por siempre confiar en mí y ser ese gran motor de motivación para seguir adelante, y acá estamos cumpliendo esta meta de tantas juntos.

A mi hermano que siempre desde la distancia se acuerda de mandarme un mensajito de “bueno estudie chamo”, y de ser ese gran ejemplo a seguir en cada momento

A mi novia que ha estado conmigo, que a pesar de que no entiende nada del derecho me escucha y está ahí para apoyarme

A mi compañero de tesis Fidel, que ha sido como un hermano para mí en la universidad, siempre prestándome de su apoyo de su buena compañía

A mis abuelitos que desde el cielo siempre están conmigo guiándome a tomar las mejores decisiones

A mis compañeros de estudio que a pesar de ser un grupo de trabajo siempre hemos tenido una gran amistad y solidaridad que nos ha permitido estar firmes en este camino

A nuestra tutora, la profesora Olga Matos la cual ha estado pendiente de nosotros para lograr culminar este sueño y nos ha impartido de sus grandes conocimientos con mucho amor y cariño, con el cual se ganó mi aprecio

**LISANDRO ROSALES**

## ÍNDICE

<b>ACTA DE APROBACIÓN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN .....</b>	<b>iv</b>
AGRADECIMIENTOS .....	v
AGRADECIMIENTOS .....	vin
RESUMEN .....	x
Introducción .....	12
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>13</b>
El Problema.....	13
Planteamiento del problema.....	13
Formulación del problema .....	16
Objetivos de la investigación .....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Justificación de la investigación .....	17
Alcance .....	18
Limitaciones.....	19
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>20</b>
Marco Teórico.....	20
Antecedentes de la investigación .....	20
Bases teóricas.....	24
Derechos de las mujeres en estado de gravidez .....	24
Interrupción de la inamovilidad para las trabajadoras en estado de gravidez .....	26
La mujer como sujeto laboral en el mundo moderno.....	26
Perspectiva mundial sobre la mujer en el trabajo.....	27
Bases legales .....	28
Normas relativas de la organización Internacional del Trabajo relativa a la maternidad .....	28
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) .....	29
Decreto N.º 8.932/2012 "Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras" ....	31
Ley De Igualdad De Oportunidades Para La Mujer. Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999 .....	34

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999.....	35
Definición de Términos .....	35
CAPÍTULO III.....	38
Marco Metodológico.....	38
Diseño de investigación. ....	38
Métodos y técnicas de investigación.....	38
Métodos de análisis.....	39
Fases de la investigación.....	39
Fuentes de conocimiento jurídico .....	41
CAPÍTULO IV.....	42
Resultados, conclusiones y recomendaciones.....	42
Resultados.....	42
Conclusiones.....	47
Recomendaciones .....	48
ANEXOS .....	52



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LAS MUJERES EMBARAZADAS ANTE LA  
DISCRIMINACIÓN DE LAS ENTIDADES DE TRABAJO DEL ESTADO  
CARABOBO**

**Autor (es):**

Méndez Fidel C.I. V-29.942.141  
Rosales Lisandro C.I. V-28.618.506

**Tutor:**

Abg. Olga Matos

**RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo general analizar la normativa legal que protege a la mujer embarazada ante la discriminación por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo, partiendo de la explicación de la normativa jurídica como medida de protección a la mujer embarazada, la indagación acerca de las excepciones a la inamovilidad laboral que ampara a la mujer embarazada y la determinación de los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a la mujer embarazada. En función de ello, el estudio se desarrolla en un diseño de tipo documental, nivel descriptivo, sustentado en el amplio acervo normativo que funge como bases legales desarrollado a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, doctrina y jurisprudencia y que son contenidos en fuentes impresas y electrónicas, que posteriormente se interpretan conforme a resúmenes, fichas técnicas y análisis. Las bases teóricas se sustentan en definir la protección jurídica a la mujer embarazada en relación a la discriminación, perspectiva mundial de la mujer en el trabajo y la mujer como sujeto laboral en un mundo moderno. Se pretende alcanzar como resultados: la interpretación de los mecanismos que protegen a la mujer embarazada, la explicación de las excepciones a la inamovilidad laboral a la mujer embarazada a través del estudio de casos de las fuentes consultadas y la especificación de los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal pertinente. Con ello se esperan alcanzar conclusiones, que presenten los supuestos con base los objetivos planteados.

**Palabras clave:** Discriminación, embarazo, entidades de trabajo, mujer, relaciones laborales.

**Línea de investigación:** Derecho Social y Humano.

## **Introducción**

Inicialmente, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la política de Estado a partir de la promulgación de la mencionada normativa, se orientó a emitir políticas garantes de derecho al trabajo en beneficio de los ciudadanos, lo que de acuerdo a Rodríguez y Silva (2022), no implica que se menoscaben los intereses del patrono o del sector empresarial, sino que persigue el equilibrio, la justicia y la transparencia como los principales principios de toda relación laboral.

En este sentido, la presente investigación estudia el cumplimiento de tales principios en el contexto de las relaciones laborales entre las entidades de trabajo y las mujeres en estado de embarazo, haciendo énfasis en detallar los mecanismos que protegen a la mujer embarazada en Venezuela ante la discriminación por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo, debido a que conforme a la doctrina, es común que la misma sea considerada como una carga para las organizaciones, ocasionando despidos injustificados, tratos desiguales y exigencias inadecuadas que menoscaban el hecho social del trabajo, escenarios que son lesivos de sus derechos y ante los cuales deben accionar en aras de hacer prevalecer la justicia.

De tal manera, se sustenta el estudio en un diseño de tipo documental que contempla las normativas aplicables al ámbito in comento, como lo son la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, así como fundamentos doctrinarios derivados de artículos científicos de actualidad jurídica y empresarial, trabajos de grado y jurisprudencia que deriven en el abordaje sistemático y objetivo de la problemática con miras a visibilizarla y darle solución desde un sustento académico.

## CAPÍTULO I

### **El Problema**

#### **Planteamiento del problema**

Desde el inicio de la historia de la humanidad, el trabajo constituye una de las actividades más trascendentales en la vida del ser humano tomando en consideración que es su medio de subsistencia y el núcleo para el desarrollo de habilidades sociales, personales e intelectuales en el individuo, contribuyendo en su bienestar como persona y como actor de la sociedad a nivel productivo y que por su puesto, coadyuva al logro de los objetivos del Estado al fungir como parte de la dinámica económica del país; de ahí que exista un interés tan sustancial de normarlo.

A este respecto, la Carta Magna venezolana preceptúa en su artículo 87 que “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho”. A su vez, el art. 89 reseña “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado”.

En este sentido, se instaura de forma novedosa y como un pilar desde el punto de vista del derecho aplicable, el trabajo como hecho social, lo que implica la materialización de acciones enfocadas en la satisfacción de las necesidades individuales de los ciudadanos que trasciende los propósitos personales hasta convertirlos en un interés colectivo. Dicho en términos más simples y enfocado en el desarrollo de este principio en la práctica, concebir el trabajo como hecho social implicó reconocerle a todos los individuos el derecho de trabajar como manera de sostenerse como individuo y aportar estabilidad a las familias.

Bajo esta perspectiva, un escenario ideal y aparentemente utópico es el de materializar el derecho de todos de trabajar, criterio que hoy en día parece muy lejano puesto que a pesar de encontrarse el mundo en la era de la inclusión y de la reducción de brechas de desigualdad, especialmente al tenor de las importantes luchas dirigidas por mujeres para la igualdad de trato y no discriminación laboral, la realidad es que en la actualidad la contratación de mujeres en el mercado de trabajo y su permanencia en el sector resulta en una ardua labor, ello en términos de lo indicado por Vásquez (2018). De este esquema es que se desprende la intención legislativa, que, en el marco del Estado Venezolano, si bien no existen gran cantidad de investigaciones relativas al problema, sí se han sustentado múltiples esfuerzos normativos traducidos en normas que abordan la inclusión de las mujeres en gestación y su seguridad jurídica.

Sin embargo, la problemática que inspira la presente obra investigativa abarca el sinnúmero de obstáculos que enfrentan las mujeres en estado de gravidez, e inclusive con hijos en edad temprana, en función del desarrollo de sus funciones ante entidades de trabajo. Continuamente, en Venezuela se evidencia el hecho que el embarazo constituye en algunos casos una barrera de entrada para el trabajo, es decir, que es requisito no estar embarazada para que una mujer pueda acceder a ciertos puestos de trabajo y en función de ello se realizan pruebas de embarazo como parte de la rutina preempleo de las mujeres, cuyo resultado positivo radicaría en una negativa de admisión en la organización, o el riesgo de que ello sea motivo de hostilidades en el ámbito laboral (Martínez M, 2018).

Analizándose desde la óptica de organizaciones y empresas, es importante denotar que la hostilidad o negativa de las mismas a contratar a mujeres en estado de embarazo responde a la protección política legislativa en favor del trabajador, la familia y el embarazo, donde se instauran disposiciones normativas que impiden despedir, desmejorar o trasladar a la mujer en estos casos, siendo que para las organizaciones representa un coste de personal extra para

cubrir su ausencia. Y que, a su vez, en múltiples ocasiones descuidan el empleo aun posterior a su licencia de maternidad en razón de cansancio o priorización del hijo.

Si bien esta situación causa recelo en las organizaciones, Mejía (2014) expone que se ha vuelto imperante para la sociedad la protección a la mujer en el trabajo y sobre todo en la maternidad, considerando el gran aumento de mujeres que trabajan en la actualidad y que contribuyen con su remuneración a solventar los gastos y necesidades de su hogar, cuestión que se vuelve de interés prioritario visto que la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo por la decisión de formar una familia priva su derecho de trabajar en función de su subsistencia y la de su familia.

Partiendo de tal consideración, el ordenamiento jurídico venezolano establece distintas normativas que buscan proteger a la mujer en los múltiples aspectos de su vida, de modo que la Constitución garantiza la defensa y protección de sus derechos humanos de manera irrenunciable e ininterrumpida, sin distinción alguna por su edad, religión, raza o condición familiar, promulgándose así la igualdad y la no discriminación, así como un trato laboral igualitario a las trabajadoras y trabajadores a través de la Constitución Nacional (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999), el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), entre otras normas de interés.

Por consiguiente, se plantea que la problemática va más allá de los avances legislativos en la materia, puesto que como se ha denotado, existe una amplia variedad de normativas que de alguna u otra manera plasman y velan por el derecho de las mujeres en cada aspecto de sus vidas procurando un trato igualitario y no discriminatorio. Bajo este contexto, ha de analizarse el escenario planteado desde una perspectiva más práctica, en

virtud de que se evidencia una desconexión entre el deber ser y la realidad que afrontan las mujeres en Venezuela ante el mercado laboral, especialmente aquellas encontradas en estado de gravidez.

De conformidad con lo anterior, la hipótesis que sustenta la investigación se desprende de que el núcleo de la controversia radica en la amplia libertad que ostentan las organizaciones en el marco de sus políticas internas, así como la insuficiente información de la empresa dirigida al aspirante sobre los procesos de admisión y normas empresariales, el posible desconocimiento de las mujeres sobre los derechos que les corresponden como ciudadanas, así como los mecanismos con los que cuentan para su defensa y la insuficiente fiscalización de los entes gubernamentales en cuanto respecta a los procesos de contratación y trato como trabajadoras a las mujeres que se encuentran en esta situación, constituyéndose así una zona gris que el derecho debe afrontar (Ordóñez, 2015).

Esa zona gris, elemento central del presente trabajo de investigación, comprende que, a raíz del contexto descrito permite perpetuar una injusta situación para las trabajadoras o mujeres en estado de gravidez en Venezuela, puesto que son un sector importante del país, por lo que su investigación y respuesta a la problemática resulta en un ámbito de interés social que implica imperante atención por parte de los operadores de justicia, estudiantes de derecho y sociedad en general.

### **Formulación del problema**

Sobre la base de lo antes expuesto surgen como interrogantes de esta investigación que ameritan respuestas pertinentes: ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo? ¿Cuál es la importancia de indagar acerca de las excepciones a la inamovilidad laboral que ampara a la mujer embarazada? ¿Cuáles son los

efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a las mujeres embarazadas por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General.**

Analizar la normativa legal que protege a la mujer embarazada ante la discriminación por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo.

#### **Objetivos Específicos.**

- a) Explicar la normativa jurídica como medida de protección aplicable a las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral.
- b) Indagar acerca de las excepciones a la inamovilidad laboral que ampara a la mujer embarazada a través del estudio de casos obtenidos mediante fuentes documentales.
- c) Determinar los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a las mujeres embarazadas por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo.

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación contempla fungir como un aporte al área del estudio del Derecho Laboral en Venezuela y su adecuación a las relaciones laborales en la práctica como factor de desarrollo integral y su convergencia dentro de las relaciones humanas y sociales del país. Bajo este criterio, el presente trabajo se desarrolla bajo una metodología de investigación, adecuada y aplicable a cualquier estudio en las áreas de los derechos de la mujer relacionado ámbito laboral.

Por consiguiente, el estudio es necesario a partir de su formulación como un medio de educación, información y orientación teórica referente a los efectos generados en lo que se refiera a la contratación, equidad y principios laborales. En este mismo orden de ideas, este

trabajo resulta con un alto nivel de novedad ya que, acorde a la búsqueda realizada entre los antecedentes, la misma fue laboriosa y más aún para conseguir investigaciones sobre este tema a nivel de pregrado, lo cual refleja que es un trabajo novedoso para tomarse en consideración. Este estudio representa un aporte institucional ya que sirve como antecedente a los investigadores posteriores que deseen estudiar problemáticas parecidas, siendo de relevancia por su practicidad en un modelo de investigación de tipo documental y al ser desarrollado por estudiantes puede ser utilizado por la universidad para la formación de otros alumnos.

Aunado a lo antes expuesto, esta investigación se realizará con el objeto que sus resultados sirvan de antecedentes bibliográficos a todas aquellas personas que tengan interés de abordar este tema, por cuanto se desarrolla un análisis detallado sobre la observancia de conductas o proceso discriminatorios para con las mujeres en estado de gravidez por parte de las entidades de trabajo para lo cual es necesario estudiar la normativa jurídica que rige la materia las excepciones a la inamovilidad laboral que protege a la mujer embarazada y los efectos jurídicos de la inobservancia de la normativa legal por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo. De tal modo, la trascendencia de estudio radica en visibilizar una problemática que ha sido poco abordada por los investigadores y poco conocida por la ciudadanía, enfatizando así que debe explorarse y exteriorizarse la problemática. Además de ello tiene gran relevancia social, para todas las comunidades que se interesen en el tema y una oportunidad de ampliar conocimientos

### **Alcance**

El análisis precedente, está circunscrito a analizar cuáles son los mecanismos jurídicos para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo. Concretando y limitando el estudio

a la normativa legal que rige la materia en la República Bolivariana de Venezuela y las excepciones a la inamovilidad laboral que protege a la mujer embarazada, así como los efectos jurídicos de la inobservancia de dichas normas, sin realizar análisis comparativos con ordenamientos jurídicos de otros países.

### **Limitaciones**

Para el desarrollo de la presente investigación se presentaron limitaciones, enmarcadas en la insuficiencia de investigaciones previas que atiendan a la problemática específica que se plantea, no obstante, ya que los objetivos determinados van enfocados hacia el ámbito del derecho laboral, fue empleado el contraste normativo de leyes vigentes en la República Bolivariana de Venezuela tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras como principales fuentes de conocimiento, toda vez que sí existen gran cantidad de normativas que protegen a la mujer en estado de gravidez.

## CAPÍTULO II

### Marco Teórico

#### Antecedentes de la investigación

Una de las cualidades que caracterizan a un trabajo de investigación viable parte del sustento doctrinario con el que el estudio pueda contar, mismo que en el caso in comento radica en un proceso investigativo arduo y objetivo, con la finalidad de ubicar un conjunto de diversas investigaciones que se encuentren vinculadas con la que se emprende en la actualidad, ubicando en ellos los aspectos más relevantes que fortalezcan la labor realizada.

Desde una óptica internacional, Montero, Romero y López (2022) en su artículo “Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo”, como aporte para la Revista científica Sociedad & Tecnología del Instituto Tecnológico Superior Jubones, situándose en un diseño descriptivo bajo un tipo de estudio documental, reseñan que la precariedad del trabajo en el embarazo, durante la maternidad o el periodo de lactancia despierta miedo, hostigamiento, culpa, desconfianza en la justicia y pone a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. Destacan en este sentido, la importancia de continuar desarrollando progresivamente los precedentes sobre los derechos de las mujeres trabajadoras y lograr así una mejor protección.

En tal sentido, las autoras de la obra reseñada consideraron que el trabajo, como escenario social y artífice productivo a nivel individual y colectivo, se presenta como una herramienta fundamental de mejora continua aplicada a los procesos de integración de cada ciudadano; ello se contempla como un aspecto fundamental para la labor investigativa vigente en función de la discriminación dirigida hacia las mujeres en condición de gestación o maternidad en el ámbito laboral.

A este respecto, ambas investigaciones coinciden en que las mujeres continúan siendo víctimas de violaciones a sus derechos laborales en la era vigente, donde no se observa la preponderancia del principio de igualdad y no discriminación que configuran los términos de su derecho al trabajo, aun cuando la norma pudiese establecerlo, puesto que las organizaciones en la práctica común las descartan no solo en sus procesos de admisión, sino también al tenor del respeto a la inamovilidad laboral que estas gozan.

El análisis precedente resulta de gran aporte, por cuanto pone de manifiesto la necesidad de relevar la importancia de la revisión de la norma en su ámbito práctico, orientándose a configurar un escenario caracterizado por el respeto preciso y firme a los términos de las garantías que corresponden a las mujeres en gestación ante las entidades de trabajo.

Asimismo, Itatí (2020), en su investigación “Mobbing maternal: un flagelo que sufren algunas trabajadoras de la administración pública de la provincia de Corrientes”, como aporte doctrinario a la Revista Pilquen, Sección Ciencias Sociales, Edición Nro. 23, mediante un análisis del entorno objeto de estudio a través de técnicas , propias de un estudio de campo como la entrevista estructurada a la población y muestra seleccionada, contrastando los hallazgos con aspectos normativos y doctrinarios que generan un sentido objetivo a cada uno de los elementos desarrollados en la labor investigativa.

Bajo esta perspectiva, la autora reseña que en la mayoría de las entrevistas de trabajo se les pregunta a las mujeres si están casadas o tienen hijos, es decir, el derecho que tienen las mujeres a decidir sobre su vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos se ve condicionado cuando el empleador impone la maternidad de la trabajadora como un prejuicio o condición excluyente. Lo anterior es una cultura que se ha instaurado y perpetuado en todo

el mundo, cuestión que es necesario atender con inmediatez en virtud de que se trata de un tipo de violencia que abarca la vulneración de principios base de los derechos humanos.

Otro aporte interesante de esta figura a nivel nacional, fue presentado por Aular (2022) en su investigación titulada “Discriminación Laboral Por Embarazo: Un Análisis De Percepciones”, como aporte a la Revista Científica “Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales”; cuyo propósito fue el de analizar la discriminación por maternidad en el contexto organizacional, haciendo uso y distinción del paradigma interpretativo y un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo.

En tal sentido, el autor parte de la caracterización de una realidad donde denota que “el hecho de que una trabajadora quede embarazada genera mucha tensión a lo interno de la dinámica organizacional, tomando en consideración las consecuencias propias para la trabajadora, su rendimiento laboral y las obligaciones que contrae la entidad”, por cuanto, puede considerarse que para las empresas, la maternidad se asocia con absentismo laboral, un detrimento de la condición física y mental de la trabajadora o aspirante a ingreso con ocasión a su aptitud para el trabajo, así como motivo de enfermedades.

Se considera pertinente y justificable exponer tal investigación, por cuanto resultó de gran aporte, en virtud que constituye una afirmación a la atención que se le debe dar a la figura de la discriminación laboral dirigida las mujeres, por cuanto los argumentos señalados históricamente por las empresas en función de la evasión a la contratación o permanencia de mujeres en gestación no enfocan atención alguna a las capacidades y preparación de las mismas, aduciendo que su maternidad las anula para ingresar al mercado laboral, cuestión que no ocurre de manera análoga con hombres que esperan un hijo o que cuentan con bebés en edad temprana.

En otro orden de ideas, conviene destacar el trabajo de Vásquez (2019) titulado “Inserción de la Mujer en el Proceso Social de Trabajo en una Empresa del Sector Petrolero del Eje Costero Ubicada en Puerto Cabello, Edo. Carabobo, Periodo (2016-2017)” el cual fue desarrollado para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo, por cuanto adoptó un diseño descriptivo y un tipo de campo, en el cual determinó las actividades y características de las relaciones laborales, así como, situaciones de inmersión de la mujer en las mismas, según el contexto propio de Venezuela.

A través del estudio abordado, el autor concluye que existe la necesidad de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer” sin embargo aún existen obstáculos que superar, ya que la segregación laboral, tanto a nivel horizontal como vertical, sigue siendo una realidad, lo que provoca además de una situación de injusticia social, adicionalmente una gran pérdida de talento.

Bajo este contexto, ambas investigaciones coinciden en contemplar que, en las últimas décadas, las mujeres han alcanzado cada vez más presencia en el trabajo, no obstante, cuando se toma en consideración la maternidad, esta afirmación decae y se constituye un escenario caracterizado por la desigualdad y la exclusión.

Finalmente, conviene señalar el trabajo de Nuvaez (2019) titulado “Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad” como aporte a la Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas de la Universidad Bolivariana de Venezuela, afirma que de los indicadores básicos del mercado laboral para diferentes grupos poblacionales, las mujeres, tanto urbanas como rurales, tienen tasas de participación inferiores a las de los hombres y tasas de desempleo más altas, pese a que alcanzan mayores niveles educativos

Este autor, consideró que el fenómeno la discriminación laboral hacia las mujeres siempre ha existido, sin embargo, conforme aumentan las luchas por la igualdad de derechos, la brecha de exclusión se vuelve silenciosa, resultando más peligrosa para las víctimas de tales injusticias visto que genera atroces consecuencias como la disminución del autoestima, propensión a explotación laboral en las pocas oportunidades que encuentran, desgaste de su condición física y mental e inclusive, aumenta el riesgo de suicidios basado en lo antes descrito.

Efectivamente, este trabajo suministra un aporte al presente estudio, por cuanto, sustenta el relevante y trascendental análisis que debe hacerse a los diversos escenarios que se suscitan en el mercado laboral y su vinculación con los índices de discriminación a la mujer, cifras expuestas por el estudio in comento pero que se ven acrecentadas con ocasión a la maternidad de acuerdo a lo expuesto por otros estudios en apartados previos.

### **Bases teóricas**

Como bases teóricas de una investigación se entiende a la definición, extensión, delimitación y comprensión del tema objeto de estudio, constituyendo la fundamentación por excelencia de la misma, conformadas por el conjunto de conocimientos filosóficos, políticos, principios sociales, postulados, máximas de experiencias, doctrinas, hipótesis, axiomas y definiciones que, entre otros aspectos, versan sobre problema o tópico estudiado (Rodríguez, 2002). Bajo esta perspectiva, y en aras de garantizar la comprensión del presente Trabajo de Grado, se desarrolla las nociones básicas y relevantes sobre el tema en cuestión a partir de las siguientes líneas.

### **Derechos de las mujeres en estado de gravidez.**

De acuerdo con Combet Torres, Fundora Calvo, y Prohenza Naranjo (2001), uno de los principales aspectos que se vinculan con la mujer embarazada comprende la estabilidad

laboral, considerada como un derecho que se le reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo. Consiste en un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del Contrato de Trabajo, siempre y cuando no haya dado causa para la respectiva denuncia, o cuando una causa prevista por la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio.

Los autores también contemplan que se trata de un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del servidor y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuidad. En Venezuela, la materialización de la inamovilidad laboral no solo se desprende de la imposibilidad de ser despedida, sino también la prohibición de desmejorar sus condiciones de trabajo o trasladada a otro puesto sin justa causa.

No obstante, la problemática que se desenvuelve al tenor de la inamovilidad laboral con ocasión a los aspectos que se estudian en la presente investigación guarda relación con que las aspirantes a puestos de trabajo no gozan de inamovilidad laboral por cuanto no han sido contratadas y su exclusión por causas de discriminación no reposa en constancia alguna, generando un caos institucional grave.

Por consiguiente, los distintos tribunales del país han emitido posición en distintas sentencias, tal como se puede apreciar en la emitida por el Juzgado Superior Segundo de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara en la sentencia de fecha 29/07/2010, que expresa: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 76, dispone que la maternidad y la paternidad son protegidas integralmente y el Estado garantizará la asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del

momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y en el artículo 89, entre otras, consagra la intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos y beneficios laborales desde el proceso de integración a la empresa hasta el desarrollo de sus funciones como trabajadora.

### **Interrupción de la inamovilidad para las trabajadoras en estado de gravidez.**

De acuerdo con Giménez, M. y Castellanos, H., la inamovilidad laboral y la protección derivada de la condición de “embarazada” de la mujer trabajadora se ve interrumpida por tres causales fundamentales, las cuales se desprenden de que la relación de trabajo se circunscriba a un contrato a tiempo determinado o por una obra determinada, por cuanto la misma se mantendrá durante el tiempo fijado por las partes, en el cual la entidad de trabajo se compromete a cumplir con las normativas dirigidas a la protección de la maternidad hasta que finalice el contrato.

Y; por otro lado, esta inamovilidad se interrumpe, a juicio de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo en su Dictamen N°30 del año 1993 “si el hijo nace muerto o muere durante el lapso de inamovilidad”. Ante tal situación, señalan los referidos autores, que es evidente que el sentido de la norma se direcciona a la protección a la mujer embarazada, en consecuencia al perder esta condición ya no estaría dentro del supuesto de la norma.

### **La mujer como sujeto laboral en el mundo moderno.**

Históricamente, se ha concebido a la maternidad y a las situaciones que de ella derivan (licencias, permisos, enfermedades, condiciones), como un problema o dificultad de necesaria atención por parte de las entidades de trabajo en función de las implicaciones que acarrea consigo el equilibrio de las obligaciones laborales y familiares por parte de las trabajadoras.

A este respecto, las mujeres han sido las responsables a nivel social de solventar las cargas familiares que trae consigo la maternidad y el cuidado del hogar, cuestión que se perpetúa en una sociedad caracterizada por la prevalencia del paradigma machista donde el hombre es el proveedor y la mujer la encargada de la familia. No obstante, el siglo XXI está definido como la era de la transformación, de hecho, las mujeres han cambiado los modelos y estándares preestablecidos, por lo que son cada vez más las damas que se orientan a sus proyectos y espacios propios, creando un sentido de empoderamiento e independencia.

Hoy en día, las mujeres cuentan con perspectivas cada vez más modernas sobre la maternidad, no todas tienen el sueño de ser madres, pero las que sí cuentan con ese anhelo, en su mayoría no están de acuerdo en abandonar sus roles como mujeres autónomas, por lo que buscan el equilibrio entre sus vidas como madres, profesionales y mujeres. Por consiguiente, se ven inmersas en un proceso de incorporación al empleo con innumerables obstáculos derivados de una práctica profesional que desconfía de las trabajadoras y aun las ve como madres de forma exclusiva, o que les exige abandonar su vida privada y dedicarse a su profesión, sin contar con la presión social y desconcierto familiar que eso podría acarrear.

### **Perspectiva mundial sobre la mujer en el trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo a través de la oficina internacional del trabajo en Ginebra, al tenor de su informe V (I) sobre la protección a la maternidad, contempla aspectos interesantes en función del rol de la mujer en el ámbito laboral, enmarcando que la discriminación se hace más aguda porque cada vez hay más mujeres que pasan una parte cada vez mayor de su vida en un empleo asalariado y que de hecho, goza de poco reconocimiento por parte del colectivo social e inclusive del entorno familiar.

Particularmente, en el aspecto de la maternidad, los permisos posparto y la atención médica continua son fundamentales para que las mujeres se recuperen después de un proceso

de embarazo y puedan volver al trabajo, además, se vuelve indispensable (para el bienestar de la madre, del hijo y de toda la familia) suplir los ingresos que corresponden a sus períodos de permiso, por cuanto la reestructuración de los términos organizacionales que excluyen a la mujer en gestación se consolidan como un problema que perjudica a las empresas porque su incumplimiento les lleva a perder talento humano y a someterse a cualquier sanción por parte de los organismos gubernamentales por promover la discriminación, a la par de que generan un conflicto para las familias al desprender su sustento de sostenibilidad.

### **Bases legales**

Las bases legales se definen como el conjunto de normas que abarcan un sustento jurídico al desarrollo de un Trabajo de Grado. Conforme a ello, Palella y Martins (2004) establecen su conceptualización del término, destacando que son “las normativas jurídicas que sustentan el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros” (p.55). por lo que, tales bases normativas, guardan relación con la investigación fundamentando así el desarrollo del mismo. Bajo este esquema, la presente investigación se sustenta normativamente en los siguientes términos:

### **Normas relativas de la organización Internacional del Trabajo relativa a la maternidad**

La orientación de la Organización Internacional del Trabajo comprende proteger y promover los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos humanos y condiciones apropiadas para los trabajadores. En este orden, desde 1919, el Convenio de la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre la Licencia de Maternidad, ha protegido las mujeres embarazadas en su empleo, disponiendo normas relativas a su derecho a disfrutar de la licencia remunerada por maternidad, a amamantar a sus bebés y prohibiendo el despido durante la licencia, tal como lo es el convenio 3 relativo al empleo de mujeres antes y después del parto, fecha de entrada de vigor 13 de junio de 1921.

Una de sus disposiciones contemplada en el literal J, prohíbe “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, salvo excepciones”. Esta disposición como norma supra internacional constituye un elemento fundamental en la investigación vigente, toda vez que la materialización de una prueba de embarazo como requisito para optar al empleo hace presumir que la decisión de admitirla o no en la organización dependerá de su resultado, por ende, se prohíbe.

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

Carta Magna, publicada en Gaceta Oficial N.º 36860, en fecha 30 de diciembre de 1999, la cual contempla en su Capítulo V un apartado completo sobre la protección a los derechos sociales y de las familias, a partir de las normas expuestas a continuación.

✓ Artículo 75.

“El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia (...)”

✓ Artículo 76.

“La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el

parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos (...)"

✓ Artículo 87.

"Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes".

✓ Artículo 88.

"El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo (...)"

✓ Artículo 89.

"El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: (...)

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición."

Tomando en consideración los aspectos descritos, la maternidad es protegida al tenor de brindarle a la mujer, se encuentre en estado de gravidez o no, la protección requerida en materia de acceso al trabajo, contemplando la prohibición de discriminarla por su sexo o por su vinculación con sus responsabilidades familiares, promoviendo la igualdad y el trabajo.

## **Decreto N.º 8.932/2012 "Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras"**

Este instrumento jurídico tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores, por lo que su interés principal es regular 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, para lo cual, se vinculan con la no discriminación y promoción del progreso social, por consiguiente, a continuación se señalan las disposiciones que guardan relación con la presente investigación.

### ✓ Artículo 37

“Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlos, en todo o en parte, en sus funciones”.

### ✓ Artículo 62.

“El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación. El contrato de trabajo se considerará

por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma. En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año”.

✓ Artículo 63

“El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos”.

✓ Artículo 94.

“los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo”.

✓ Artículo 331.

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

✓ Artículo 332.

“En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines”

✓ Artículo 335.

“La trabajadora en estado de gravidez gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley.

La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años”.

✓ Artículo 420.

“Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral: 1.- Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto. 2.- Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto. 3.- Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción. 4.- Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo. 5.- Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.”

✓ Artículo 425.

“Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la

situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente. El procedimiento será el siguiente: 5.- Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento. 6.- Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerada flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.”

✓ Artículo 534.

“En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, paternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias”.

Las disposiciones contenidas en la LOTTT corresponden a una extensión de las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los principios constitucionales establecidos en la Carta Magna en favor de las mujeres, su integración al mercado laboral y el firme apoyo a la promoción del hecho social del trabajo, es así como se instauran prohibiciones de despedir a una mujer por estar embarazada o someterla a exámenes médicos orientados a tal fin.

**Ley De Igualdad De Oportunidades Para La Mujer. Gaceta Oficial N° 5.398  
Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999**

✓ Artículo 4.

“El Estado garantizará la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres ante esta Ley, a través de políticas, planes y programas, sobre las bases de un sistema integral de seguridad social donde se asuman los aspectos de salud, educación, alimentación, recreación, trabajo y estabilidad laboral”.

✓ Artículo 5.

“El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina”.

✓ Artículo 16.

“Las ofertas de empleo originadas en instituciones públicas o privadas no harán discriminaciones en perjuicio de una persona por sexo o edad y los empleadores no rehusarán aceptarla por estos motivos”.

Esta normativa, si bien no es de reciente data, constituye un avance indiscutible en los términos de acceso a oportunidades laborales y eliminación de las barreras propias de las circunstancias que día a día enfrentan las mujeres en el trabajo o el acceso al mercado laboral, buscando incansablemente la igualdad de oportunidades en el escenario en cuestión.

### **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999**

✓ Artículo 14.

“El trabajador víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.”

### **Definición de Términos**

**Contratación:** Acto de realizar un contrato a una persona, en el que se pacta un trabajo a cambio de una contraprestación, el cual, quedará recogido en un documento donde se incluyan todas las obligaciones y derechos de cada una de las partes.

**Derecho:** Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor. También entendido como el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas.

**Derecho laboral:** conjunto de normas jurídicas y principios que regula toda relación y situación de carácter laboral.

**Discriminación:** Trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

**Embarazo:** Tiempo que dura la mujer en estado de gestación, desde la concepción hasta el parto.

**Gravidez:** Gestación.

**Maternidad:** Estado o Calidad de Madre.

**Mercado laboral:** Corresponde al total de las relaciones en una sociedad determinada entre quienes buscan empleo remunerado (solicitantes) y quienes ofrecen empleo o demandan empleados (empleadores).

**Patrón:** persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

**Protección:** Acción y efecto de amparar, favorecer, defender.

**Inamovilidad:** Condición general o particular que pueden tener los trabajadores y por el cual no pueden ser despedidos sino en casos permitidos por la ley y con autorización de la Inspectoría del Trabajo.

## CAPÍTULO III

### **Marco Metodológico**

#### **Diseño de investigación.**

Según Fideas Arias (2006), “la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. De esta manera, y partiendo de las líneas transcritas se evidencia que la presente investigación jurídica cuenta con un diseño de tipo documental, en virtud de que se sustenta en el acervo normativo que funge como bases legales, doctrina y jurisprudencia, por cuanto los datos e información recopilados, se encuentran contenidos en fuentes impresas y electrónicas.

Asimismo, el estudio se aborda desde un nivel descriptivo, el cual es entendido por Sabino (1986), como “una investigación que trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”; en este sentido, la investigación comprende un proceso que abarca la descripción, registro, análisis e interpretación del fenómeno que se desprende de la discriminación laboral de la mujer gestante en Venezuela, permitiendo el análisis de este escenario para determinar los factores que inciden en el mismo.

#### **Métodos y técnicas de investigación.**

Parella Santa (2006, pág. 137), indica que un instrumento de recolección de datos, es un recurso que emplean los investigadores para acercarse a los fenómenos que estudian y poder así extraer de ellos la información que necesitan. Por consiguiente, de acuerdo al modelo de investigación circunscrito bajo el carácter documental, se hará necesario el análisis

de textos escritos según artículos científicos, trabajos de grado, así como las normas rectoras en la materia, los cuales contemplan la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

### **Métodos de análisis.**

Partiendo de lo anteriormente establecidos, se utilizan métodos como la revisión sistémica, el análisis documental, arqueo bibliográfico, las fichas técnicas, cotejo e interpretación del material obtenido, siendo analizado objetivamente por los investigadores, pudiendo generar a su vez resúmenes y conclusiones a través de inferencias sustentadas en el material estudiado como parte del proceso de obtención del conocimiento.

### **Fases de la investigación**

La presente investigación de desarrolla al tenor del cumplimiento de una serie de fases cuya finalidad es la de coadyuvar al abordaje de la problemática en cuanto respecta a la respuesta a las interrogantes según se establece a continuación.

- **Fase I. Explicar la normativa jurídica como medida de protección aplicable a las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral.**

La fase de investigación sobre la normativa jurídica como medida de protección aplicable a las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral será abordada de manera exhaustiva y rigurosa, todo ello a través de una revisión detallada de todas las leyes, resoluciones y normas relacionadas con la protección de la mujer embarazada en el ámbito laboral.

A tal efecto, se identificarán los artículos específicos que contemplan la protección de la mujer embarazada, así como las sanciones y medidas de protección que se establecen en

caso de discriminación laboral. Bajo esta perspectiva, se buscará proporcionar una visión completa y actualizada de la normativa jurídica aplicable en esta materia, con el objetivo de contribuir a la protección efectiva de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

- **Fase II: Indagar acerca de las excepciones a la inamovilidad laboral que ampara a la mujer embarazada a través del estudio de casos obtenidos mediante fuentes documentales.**

En cuanto a esta fase de investigación, se recopilarán casos específicos en los que se haya aplicado alguna excepción a la inamovilidad laboral de mujeres embarazadas, con el fin de analizar las circunstancias que rodearon a cada caso y determinar las razones que motivaron la excepción. Estos casos se obtendrán a través de fuentes documentales confiables, como sentencias judiciales o administrativas emanadas por la Inspectoría del Trabajo.

- **Fase III: Determinar los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a las mujeres embarazadas por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo.**

La fase de investigación sobre los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a las mujeres embarazadas por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo se llevará a cabo mediante un análisis exhaustivo de la normativa jurídica aplicable, los casos de violación de derechos, y los informes y recomendaciones de organismos nacionales e internacionales de derechos humanos y laborales, para lo cual se partirá de la revisión de fuentes documentales sustentadas en un análisis exhaustivo de ello.

### **Fuentes de conocimiento jurídico**

- **Fuentes legales:** leyes, resoluciones y normativas relacionadas con la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral a nivel nacional.
- **Jurisprudencia:** casos específicos en los que se haya presentado discriminación laboral contra mujeres embarazadas en el Estado Carabobo, y las decisiones judiciales, administrativas y sanciones aplicadas en cada caso.
- **Doctrina:** comprende la revisión de estudios previos, artículos y otros documentos académicos que aborden el tema de la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, tanto en Venezuela como en otros países.

## CAPÍTULO IV

### Resultados, conclusiones y recomendaciones

#### Resultados

Los resultados de una investigación son definidos como el producto de la interpretación y análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de técnicas y herramientas metodológicas específicas (Arias, 2006). Por consiguiente, el presente apartado contempla el conjunto de resultados obtenidos del análisis, síntesis e interpretación de datos que se desprenden de la investigación, disgregado conforme a las fases de estudio descritas a continuación.

- **Fase I. Explicar la normativa jurídica como medida de protección aplicable a las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral.**

Al perseguir la identificación del ordenamiento jurídico aplicable a la protección de las mujeres en estado de gravidez en Venezuela, reviste de importancia denotar que existe una importante vinculación entre los avances legislativos y el auge tan importante que ha tenido el movimiento social y político que busca la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como la eliminación de la discriminación y la violencia de género a nivel mundial, razón por la que es válido reseñar que existe un gran ámbito de disposiciones normativas que se orienten a regularlo en Venezuela y el mundo.

Como fue desprendido de la investigación, la normativa jurídica como medida de protección aplicable a las mujeres embarazadas ante la discriminación laboral incluye diversas leyes, normativas y resoluciones que establecen medidas de protección para garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas. A nivel internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo para

las mujeres, incluyendo la protección contra la discriminación por motivo de embarazo. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido diversas normas y recomendaciones en relación con el derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas velando por su inclusión, la promoción de la familia como núcleo de la sociedad y la igualdad como pilar de Estado.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece medidas de protección para las mujeres embarazadas, incluyendo la inamovilidad laboral desde el momento en que se notifica el embarazo hasta un año después del parto, configurándose un ámbito de protección especial que impide su despido por parte de las entidades de trabajo, incluido cualquier tipo de desmejora o discriminación en las condiciones laborales preexistentes al embarazo.

A este respecto, es conveniente destacar que tal situación genera un cerco protector en el contexto de los deberes y derechos que corresponden a las partes en el hecho social del trabajo puesto que contempla responsabilidad jurídica con respecto a los caracteres de la relación laboral, por ejemplo, en lo que respecta a jornadas de trabajo, licencias de maternidad, responsabilidad por accidentes laborales, entre otros factores.

La ley también establece la obligación de las entidades de trabajo de garantizar condiciones adecuadas de trabajo para las mujeres embarazadas, incluyendo la prohibición de realizar actividades que puedan poner en riesgo la salud de la madre o del feto y en cualquier caso, se prohíbe cualquier tipo de discriminación a la mujer embarazada en términos de condiciones de trabajo, salario, entre otros factores.

En síntesis, los esfuerzos nacionales e internacionales en materia legislativa se han visto inmersos en la tarea de proteger a la mujer en su contexto global, lo que incluye la posibilidad

de tener hijos o encontrarse en estado de gravidez, aspecto en el que las normativas vigentes han abordado desde la prevención de la discriminación e igualdad en las condiciones laborales.

- **Fase II: Indagar acerca de las excepciones a la inamovilidad laboral que ampara a la mujer embarazada a través del estudio de casos obtenidos mediante fuentes documentales.**

En consonancia con la presente fase de investigación, se exhibe información recolectada de un caso interpuesto y decidido ante la Inspectoría del Trabajo en el ámbito específico del Municipio Valencia del Estado Carabobo, en relación a controversias relativas la inamovilidad laboral por embarazo, cuyos datos obtenidos dan sustento al problema que se plantea en este trabajo especial de grado.

1	<b>INSTANCIA</b>	Inspectoría del Trabajo Cesar Pipo Arteaga		
	<b>FECHA:</b> 04/06/2015	<b>N° DE PROVIDENCIA:</b> 0343	<b>ASUNTO:</b> Reenganche, pago de salarios caídos y beneficios dejados de percibir	
	<b>ACCIONANTE:</b> Sujeto A		<b>ACCIONADO:</b> Sujeto B	
	<b>DESCRIPCIÓN:</b>			
	<p>... En su reclamo el accionante expone: Que: “No se evidenció en virtud de la realidad de los hechos y lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el carácter de libre remoción del cargo que desempeñaba la ciudadana Sujeto A, no hubo remoción del cargo, sino un despido injustificado, por tanto gozaba de la inamovilidad laboral del Decreto Presidencial Nro. 9322 de fecha 27 de diciembre de 2012, en concordancia con los artículos 94, 418 y 425 de la LOTTT, toda vez que el despido efectuado no se apegó a derecho, visto que el Sujeto A, se encontraba en estado de gravidez, por cuanto independientemente del cargo que desempeñaba (fuese de libre remoción o no), se encontraba protegida especial por inamovilidad laboral e inamovilidad por fuero maternal”.</p> <p>... En su reclamo el accionante expone: Que: “nuestra representada durante todo el procedimiento administrativo y judicial, demostró la inexistencia del supuesto despido invocado en virtud de que la ciudadana Sujeto A, no fue despedida, sino que la misma fue removida del cargo que ocupaba como directora de Cultura de la entidad de trabajo Sujeto B. Es preciso señalar como ha sido reiterado en el transcurso del proceso administrativo y judicial en curso, que el carácter de libre remoción del cargo que desempeñaba la ciudadana Sujeto A, la excluye de la de la inmovilidad laboral y del fuero maternal alegado que sustentó el procedimiento administrativo, toda vez que durante el ejercicio de sus funciones tenía personal a su cargo, manejaba presupuesto, era autónoma en la toma de decisiones y no cumplía con horarios de trabajo establecidos, tal y como se demuestra en el acervo probatorio desarrollado en el expediente de la presente causa, razón por la que mal pudiere pretenderse que se encontraba subordinada a alguna autoridad o patrono, visto que se cubren los extremos normativos y jurisprudenciales que permiten determinar que se desempeñaba como trabajadora de dirección y por consiguiente, de libre nombramiento y remoción. Cabe señalar que, de conformidad con la prueba promovida por la representación de la accionante en el curso del proceso administrativo, correspondiente a Acta de Nacimiento, logra evidenciarse que el supuesto fuero maternal alegado no sería aplicable siendo que a la fecha han transcurrido más de ocho (08) años desde el nacimiento, por cuanto se excede de la protección de los dos (02) años establecidos en el referido artículo 335 de la LOTTT”</p>			

<p><b>DECISIÓN:</b>  En virtud de los alegatos anteriormente explanados, la Inspectoría Del Trabajo Cesar Pipo Arteaga De Los Municipios Autónomos, Bejuma, Carlos Arvelo, Libertador, Miranda, Montalbán, Naguanagua, San Diego Y Valencia Del Estado Carabobo, declara:</p> <p>1. <b>SIN LUGAR</b> el reclamo por reenganche, pago de salarios caídos y beneficios dejados de percibir, en virtud de que la accionante no logró probar su carácter de trabajadora ordinaria y no de dirección como fue alegado por el accionado, de modo que conforme a las pruebas aportadas, su trabajo se circunscribía al cargo de libre remoción como lo es la Dirección de Cultura. Asimismo, se evidencia que a la fecha han transcurrido más de dos años del nacimiento del hijo de la accionante, por cuanto se excede de los supuestos contenidos en la LOTT para la protección del fuero maternal especial.</p>
<p><b>FUENTE:</b> Archivo</p>

De la decisión anterior se puede extraer que la protección especial por estado de gravidez con ocasión a la inamovilidad laboral halla sus excepciones mediante el estudio de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, de manera que en este particular se pudieron observar dos de ellas: I) Que la trabajadora se encuentre desempeñando un cargo de libre remoción, II) que hayan transcurrido más de dos años desde el nacimiento del hijo de la trabajadora, por cuanto se configura un aspecto a tomar en cuenta no solo por las mujeres sino también por las entidades de trabajo.

Asimismo, Castellanos, H. y Rivas, M. (2017) destacan que la interrupción de la inamovilidad laboral por causa de la maternidad puede materializarse, entre otras circunstancias por: III) la muerte del hijo o hija, IV) por la expiración del contrato a tiempo determinado o por obra determinada, de tal manera, a la luz de la presente investigación, se lograron constatar cuatro causales para la interrupción del fuero especial en materia de mujeres en estado de gravidez ante las entidades de trabajo.

- **Fase III: Determinar los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a las mujeres embarazadas por parte de las entidades de trabajo del Estado Carabobo.**

Los efectos jurídicos de la violación de la normativa legal que protege a las mujeres embarazadas por parte de las entidades de trabajo pueden ser variados y pueden incluir

sanciones civiles, administrativas y penales, así como la obligación de indemnizar a las mujeres afectadas, todo ello conforme al mandato establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en cuanto refiere a la no discriminación por razones de género o estado de gravidez.

Bajo este esquema, según se establece en el artículo 14 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la trabajadora víctima de discriminación en el empleo “podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida”. Sin embargo, en la práctica común, es válido afirmar que la población venezolana en su conjunto se encuentra en una profunda crisis económica, por cuanto quienes tienen un empleo no están dispuestos a perderlo al ser su sustento.

De hecho, es el contexto que atraviesan las mujeres en estado de gravidez, quienes no solo cuentan con su empleo para su sustento, sino también para cubrir los gastos que su embarazo representa, por lo que estas mujeres cuentan con la capacidad de ampararse en sus derechos por ante la Inspectoría del Trabajo, que ante la constatación de la discriminación, despido injustificado y demás situaciones jurídicas infringidas, ordena el renganche de la trabajadora y condena a su vez el pago de salarios caídos y dejados de percibir.

En caso de que la entidad de trabajo no cumpla con esta orden, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento. Asimismo, si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del renganche, el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente, por lo que pueden cumplir

condenas de prisión por el desacato, todo ello de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Además, en casos de violación de derechos laborales de mujeres embarazadas, estas pueden presentar una demanda ante los tribunales de justicia para reclamar la restitución de sus derechos, así como una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. En algunos casos, también se pueden presentar denuncias ante organismos de derechos humanos y laborales nacionales e internacionales.

Como a su vez la violación a las disposiciones protectoras tanto de la maternidad, paternidad y la familia, por parte del patrono, la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras en aras de la protección de la mujer en estado de gravidez sanciona con diversas multas a el patrono.

## **Conclusiones**

La discriminación de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral es una realidad en muchos países, lo que afecta gravemente sus derechos y su capacidad para desarrollarse plenamente en el ámbito profesional. Es por ello la presente investigación comprende una importancia trascendental en cuanto refiere a la identificación de mecanismos de protección para garantizar que las mujeres embarazadas no sufran discriminación en su lugar de trabajo y que en caso de que ocurran, estén preparadas para asumir sus derechos mediante acciones que los reivindiquen en consonancia con las luchas sociales de igualdad y equidad que imperan en el mundo moderno.

En la actualidad, son incontables las luchas por la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, especialmente enmarcados en igualdad de condiciones de contratación,

trabajo, salarios, beneficios y progresivas mejoras en sus puestos de trabajo, cuestión que se ha visto presente en la agenda legislativa del Estado venezolano. Es, por consiguiente, que se han instaurado una serie de normativas como la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, que devienen de una agenda promotora de la igualdad a partir de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República cuya repercusión en el ámbito laboral se ha incorporado a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En este sentido, la política obligatoria a respetar por parte de las entidades de trabajo en el país es la de mantener la igualdad y la equidad en todos los aspectos de su organizaciones, debiendo respetar el fuero maternal en cuanto respecta a las mujeres en estado de gravidez, recordando a tal efecto que las mismas no pueden ser despedidas, desmejoradas en sus condiciones de trabajo, o discriminadas de forma alguna, so riesgo de ser corregidos mediante los mecanismos que el estado provee en satisfacción de los derechos de las trabajadoras.

De tal forma, es importante destacar que las trabajadoras que vean lesionados sus derechos por razón de género o su estado de gravidez, cuentan con la plena disposición de los órganos administrativos y judiciales para restituir la situación jurídica infringida y hacer prevalecer sus derechos como trabajadoras. Bajo esta perspectiva, la igualdad de derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, la salud y el bienestar de las mujeres y sus familias, y para promover una sociedad justa e igualitaria, que configura como la agenda prioritaria del Estado en las últimas décadas.

## **Recomendaciones**

En función de los hallazgos y conclusiones que desprenden de la presente investigación, se hace necesario promover una serie de recomendaciones con miras al

progreso de soluciones con respecto a la problemática estudiada, las cuales se reseñan a continuación:

- ✓ A las mujeres, especialmente aquellas que se encuentran en estado de gravidez, se les insta a investigar, estudiar y conocer sus derechos con ocasión a sus relaciones de trabajo, reconociendo que tienen a su disposición distintos mecanismos para hacer valer sus derechos en caso de verlos lesionados.
- ✓ A las entidades de trabajo, se les recomienda abordar la inclusión como agenda prioritaria en la cultura organizacional de la empresa, respetando especialmente los derechos que acontecen a las mujeres en estado de gravidez.
- ✓ A la Universidad José Antonio Páez, se le insta a divulgar investigaciones como la vigente, y promover más estudios en el ámbito, permitiendo así al abordaje de la inclusión de la mujer en todos los aspectos.

## Referencias Bibliográficas

Aular, M (2022). Discriminación Laboral Por Embarazo: Un Análisis De Percepciones. En línea, link disponible: <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/4334>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999.

Fernández, M. (2009). Desigualdades sociales por razón de género. Universidad Politécnica de Cataluña. En Línea, link disponible: [consultajuridica.blogspot.com/2009/01/desigualdadessociales-por-razon-de.html](http://consultajuridica.blogspot.com/2009/01/desigualdadessociales-por-razon-de.html).

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076, mayo 07, 2012.

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial No. 6.667 Extraordinario del 16 de diciembre del año 2021.

Martínez, M. (2018). Maternidad y Discriminación de las Mujeres en el Empleo. Anales de Derecho, 35(2), 1-31. En línea, link disponible: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/295781>

Méndez, D., Sandoval, L., y Ceballos, A.(2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. RevIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 13(13), 91-108. En línea, link disponible: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5535/553565464007/553565464007.pdf>

Ordóñez, Y. (2015).Discriminación laboral por razón de género.Lanharremanak: Revista de relaciones laborales, 32(1), 262-277. En línea, link disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379241>

Rivas, G y Castellano, S (2017). Alcance de la normativa que protege a la mujer en estado de gravidez en el campo laboral venezolano. En línea, link disponible:

<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056621008/html/>

Ruiz, M (2005) en su Trabajo especial de Grado titulado “Plan Nacional de Acción Contra la Violencia Hacia la Mujer y la Familia”. link de acceso:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ3462.pdf>

Soto, G (2013) “El Estado Como Garante De Los Derechos Fundamentales De Las Mujeres En Venezuela Bajo El Marco De La Nueva Ley Orgánica Sobre El Derecho De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia”. [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Gsoto/Documento.pdf)

[Gsoto/Documento.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Gsoto/Documento.pdf)

Vásquez, L (2018) Inserción de la Mujer en el Proceso Social de Trabajo en una Empresa del Sector Petrolero del Eje Costero Ubicada en Puerto Cabello, Edo. Carabobo, Periodo 2016-2017. En línea, link disponible:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7253/lvasquez.pdf?sequence=2>

## ANEXOS

### **A. Extracto de sentencia Nro. 0945 emanada de la Sala Constitucional del 11 de noviembre de 2014.**

En la oportunidad de decidir, esta Sala observa:

En el caso bajo examen, se pretende la revisión de la sentencia dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo el 8 de agosto de 2013, que declaró con lugar el recurso de apelación ejercido por la representación judicial del Instituto de Vivienda y Hábitat del Estado Miranda, adscrito a la gobernación de dicho ente político territorial, contra la decisión dictada el 14 de noviembre de 2011 por el Juzgado Superior Segundo en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital, que declaró con lugar la querrela funcional interpuesta por la parte solicitante contra el acto administrativo mediante el cual se le retiró del cargo de Jefe de la División de Control de Presupuestos.

Al respecto, la sentencia N° 93 del 6 de febrero de 2001 (caso: “*Corpoturismo*”), señaló que la facultad de revisión es “(...) *una potestad estrictamente excepcional, extraordinaria y discrecional (...)*”, por ello “(...) *en lo que respecta a la admisibilidad de tales solicitudes de revisión extraordinaria esta Sala posee una potestad discrecional de admitir o no admitir el recurso cuando así lo considere*”, así “(...) *la Sala puede en cualquier caso desestimar la revisión ‘(...) sin motivación alguna, cuando en su criterio, constate que la decisión que ha de revisarse, en nada contribuya a la uniformidad de la interpretación de normas y principios constitucionales’ (...)*”.

En este sentido, la discrecionalidad que se le atribuye a la facultad de revisión constitucional no debe entenderse como una nueva instancia y por lo tanto, el recurso en cuestión se admitirá solo a los fines de preservar la uniformidad de la interpretación de normas y principios constitucionales, o cuando exista una deliberada violación de preceptos de ese

rango, así como cuando se contraríen los criterios vinculantes de la Sala Constitucional del Máximo Tribunal, lo que será determinado por la Sala en cada caso, siendo siempre facultativo de esta su procedencia.

Precisado lo anterior, se observa que la parte solicitante pretende la revisión del fallo de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo que revocó la sentencia que declaró con lugar su querrela funcional, ordenando su reincorporación por cuanto fue retirada del cargo mientras gozaba de fuero maternal y a su vez declaró parcialmente con lugar el recurso contencioso administrativo funcional, ordenando se le pagara el equivalente a los sueldos y demás beneficios laborales dejados de percibir, que no impliquen la prestación efectiva del servicio, desde la fecha de su inconstitucional retiro, el 11 de marzo de 2011, hasta el cese de la protección por fuero maternal, el 21 de agosto del mismo año.

En este orden de ideas, alegó la solicitante que en la decisión impugnada se contravinieron los principios constitucionales previstos en los artículos 75 y 76 de la norma fundamental, relativos a la protección de la familia, bajo el criterio de que la inamovilidad por fuero maternal de la cual gozaba cesó al cumplirse un año de edad de su hijo, haciendo inejecutable su pretensión de reincorporación.

Observa esta Sala que en la sentencia impugnada se reconoce que la recurrente, al momento de ser retirada del cargo que ejercía, gozaba de inamovilidad por fuero maternal, de conformidad con lo previsto en el artículo 384 de la Ley Orgánica del Trabajo, entonces vigente.

Debe acotarse, que esta protección a la maternidad, se encuentra además plasmada en el artículo 29 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, en los siguientes términos:

*Artículo 29. Las funcionarias públicas en estado de gravidez gozarán de la protección integral a la maternidad en los términos consagrados en la*

*Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. No obstante, las controversias a las cuales pudiera dar lugar la presente disposición serán sustanciadas y decididas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.*

No obstante, en el mismo fallo, objeto de esta solicitud, se revoca la sentencia del tribunal *a quo*, al considerar que no correspondía reintegrar a la recurrente a su cargo, por cuanto el período de inamovilidad por fuero maternal había cesado al cumplir un (1) año de edad el niño que causó dicha protección; por lo que estimó que lo que procedía era el pago de los salarios dejados de percibir por la recurrente desde el momento de su retiro, hasta la culminación del fuero maternal.

Esta Sala se ha pronunciado sobre un caso similar al de autos, en el cual un funcionario público fue destituido de su cargo mientras gozaba de fuero paternal, en tanto que al momento en que se dictó la sentencia objeto de revisión en ese caso ya había entrado en vigencia el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que amplió la protección laboral de los padres a 2 años, en tal sentido, en la decisión N° 964, dictada por esta Sala el 16 de julio de 2013, se estableció:

*“(...) para el momento en que se dictó la decisión cuya revisión se solicita (12 de junio de 2012), ya había entrado en vigencia el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (7 de mayo de 2012), cuyos artículos 339 y 420 establecen:*

*...omissis...*

*Sobre este particular, cabe hacer referencia a que la inamovilidad laboral por fuero paternal de la parte recurrente devino del nacimiento de su hijo el 14 de febrero de*

*2011, es decir con anterioridad a la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, razón por la cual, de conformidad con la legislación entonces aplicable (Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.773 del 20 de septiembre de 2007), era en principio de un (1) año y culminaría el 14 de febrero de 2012, no obstante, la entrada en vigencia de la nueva Ley, si bien fue posterior a esta última fecha, es de aplicación inmediata y extendió el lapso de esta especial protección a la paternidad a dos (2) años.*

*Sobre la aplicación temporal de la Ley, se ha pronunciado esta Sala en reiteradas ocasiones, tomando en consideración la prohibición constitucional de aplicar retroactivamente las disposiciones legales (vid sentencia N° 15 del 15 de febrero de 2005, caso Tomás Arencibia):*

*...omissis...*

*Considera esta Sala que la nueva norma que amplía el lapso de inamovilidad laboral del padre es de aplicación inmediata y no se trata de una aplicación retroactiva, sino por el contrario, consecuencia directa de la eficacia de la Ley a partir del momento de su entrada en vigencia, en virtud de ampliar el lapso de inamovilidad laboral (vid. sentencia N° 1.650 del 31 de octubre de 2008, caso General Motors Venezolana C.A.), ya que si bien el hecho que originó la inamovilidad especial por paternidad ocurrió con anterioridad a la promulgación de la nueva ley, el hecho regulado por la norma es la protección a la paternidad hasta los dos (2) años posteriores al nacimiento, por lo que, al tratarse de una regulación de evidente orden público, no puede dejar de aplicarse en protección del trabajador y su hijo.*

*En virtud de lo anterior, el fuero paternal de la parte recurrente en este caso culminaba el 14 de febrero de 2013, es decir, que no había cesado para el momento en que la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo dictó su fallo negando la procedencia de la reincorporación al cargo del recurrente, por lo que no resultaba apegada a derecho la decisión impugnada, antes por el contrario, violentó la especial protección que se le da a la paternidad en la legislación laboral, en desarrollo de la protección de la familia y de los trabajadores que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*

*En este orden de ideas, es menester recalcar que el constituyente de 1999 estableció en los artículos 75 y 76 de la norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, el deber del Estado de proteger la familia como asociación natural de la sociedad y la protección integral de la madre y el padre, dentro del contexto de la refundación de la República sobre la base de la consolidación de los derechos sociales, que también incluye la garantía de los derechos laborales y del trabajo como hecho social, entendido en el artículo 87 de la Constitución como derecho y deber de toda persona que gozará de la protección del Estado, razón por la cual el artículo 89 eiusdem establece los principios que deben regir la interpretación de las normas laborales, entre ellos el in dubio pro operario que implica interpretar las normas de la forma más favorable al trabajador o trabajadora.*

*Dentro de este marco, no puede esta Sala permitir el desconocimiento de las normas que amparan a los trabajadores y sus hijos, ya que si bien al recurrente se le siguió, como era debido, un procedimiento en el que se determinó que sus conductas debían ser castigadas con la sanción de destitución, también es cierto que se encontraba amparado por la protección de su condición de padre que le otorgaba inamovilidad, razón por la cual la Administración, antes de proceder a destituirlo, debió seguir el*

*procedimiento legalmente establecido para el 'desafuero', no pudiendo separar de su cargo al funcionario hasta no cumplir con dicho requerimiento, resultando por tanto nulo su retiro; en este sentido se ha pronunciado esta Sala en un caso relativo al fuero sindical de un funcionario, en sentencia N° 555 del 28 de marzo de 2007, en los siguientes términos:*

*...omissis...*

*En virtud de las anteriores consideraciones, visto que en el presente caso el funcionario destituido gozaba de inamovilidad por fuero paternal, lo cual ameritaba un procedimiento de desafuero, así como que al momento en que se dictó la sentencia objeto de revisión, aún se encontraba amparado por dicha protección especial, debe esta Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, declarar ha lugar la solicitud de revisión planteada, por lo que anula la sentencia dictada el 12 de junio de 2012 por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo. En consecuencia, se ordena a la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, se pronuncie nuevamente sobre el recurso de apelación que se intentó contra la sentencia dictada el 4 de octubre de 2011 por el Juzgado Superior Séptimo de lo Contencioso Administrativo de la Región Capital, teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en el presente fallo. Así se decide.”*

Ahora bien, en el presente caso, para el momento en que se dictó la decisión cuya revisión se solicita (8 de agosto de 2013), ya había entrado en vigencia el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (7 de mayo de 2012), cuyo artículo 420, numeral 1, establece:

“

***Protegidos por inamovilidad***

***Artículo 420. Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:***

1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.

...omissis...” (Resaltado de la Sala).

De este modo, en vista de que, según se desprende de la propia sentencia objeto de revisión, el nacimiento del hijo de la parte recurrente ocurrió el 21 de agosto de 2010, su inamovilidad laboral por fuero maternal culminaba el 21 de agosto de 2011, de conformidad con lo que disponía la derogada Ley Orgánica del Trabajo, pero siguiendo el criterio jurisprudencial establecido por esta Sala, la norma contenida en el artículo 420.1 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, era de aplicación inmediata, por lo que el fuero maternal, que amparaba a la funcionaria retirada y a su hijo, se extendía hasta el 21 de agosto de 2012, lo cual no fue tomado en cuenta por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en el fallo que niega la procedencia de la reincorporación al cargo de la recurrente.

Al margen de lo anterior, observa la Sala que, si bien para el momento en que la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo dictó el fallo objeto de esta revisión constitucional, ya había culminado la protección de fuero maternal que amparaba a la hoy solicitante, no podía obviarse el hecho de que, al momento del retiro de la Administración Pública, la funcionaria se encontraba protegida por el fuero maternal, sin que se desprenda de autos que se haya seguido el procedimiento de desafuero correspondiente para culminar la relación funcional que la vinculaba con el órgano querellado.

De manera que, es posible la remoción de una funcionaria o un funcionario de libre nombramiento y remoción, aunque goce de fuero maternal o paternal, pero no puede retirarse de la Administración Pública sin la realización de un procedimiento de desafuero previo. Ahora bien, para proteger el derecho constitucional de protección a la maternidad y la paternidad, en

el caso de las funcionarias y los funcionarios de libre nombramiento y remoción que ostenten carrera administrativa previa, deben agotarse las gestiones legalmente previstas para reubicarles en un cargo de carrera que esté libre y sea de la misma jerarquía del último cargo de carrera que hubieren ocupado en la Administración Pública y aunque dichas gestiones resultaren infructuosas, no podrían ser retiradas o retirados sin un procedimiento de desafuero. Por otra parte, cuando se trate de la remoción de funcionarios de libre nombramiento y remoción, que no tengan la condición de ser de carrera administrativa, para ser retirados de la Administración pública deberá seguirse igualmente el procedimiento de desafuero.

Concluye esta Sala que la sentencia objeto del presente análisis violentó la especial protección que se le da a la maternidad en la legislación laboral, en desarrollo de la protección de la familia y de los trabajadores que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en los artículos 75 y 76, que establecen el deber del Estado de proteger a la familia como asociación natural de la sociedad y la protección integral de la madre y el padre, ya que no ha debido revocar la sentencia de primera instancia que ordenaba la reincorporación de la funcionaria, en tanto que dicha decisión se encontraba apegada a derecho y garantizaba el pleno desarrollo del Estado democrático y social de Derecho y de Justicia establecido en la Constitución, al proteger el derecho al trabajo de una madre así como los intereses de su hijo.

En virtud de lo anterior, esta Sala observa que la sentencia objeto de esta revisión vulneró principios constitucionales referentes a la protección de la familia como asociación natural de la sociedad y del trabajo como deber y derecho de todo ciudadano, con especial protección a la maternidad, además de contrariar un criterio vinculante de esta Sala, vigente al momento de ser dictada, por lo que es menester declarar ha lugar la revisión constitucional solicitada y anular el fallo dictado por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo el 8 de agosto de 2013. Así se decide.