



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

(INDUSTRIÓLOGO)

Título: Protección a la Maternidad en Venezuela y
Colombia, en referencia a los Convenios y
Recomendaciones de la OIT. 2013

Realizado por: Zorelly Chacón
Ainoa Marañón

Profesor guía: Gustavo Saturno

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN VENEZUELA Y
COLOMBIA, EN REFERENCIA A LOS CONVENIOS Y
RECOMENDACIONES DE LA OIT. 2013

Tesista: Zorelly Chacón

Tesista: Ainoa Marañón

Tutor: Gustavo Saturno

Caracas, 25 de septiembre de 2013.

DEDICATORIA

A mis papás, Juan y Zorelly, mis fieles amigos. Este logro no hubiera sido posible sin su apoyo, guía y ayuda a lo largo de mi vida. ¡¡Los amo!!

A mi Nan, porque siempre has estado para mí en las buenas y en las malas. Por ayudarme a levantar en cada obstáculo y hacerme reír todos los días.

A mi abuelita Zoila, mi segunda madre, y ahora mi más grande angelito. Esto es para ti abue, desde el cielo celebrarás y sé que estarías orgullosa de mí. ¡Lo logré abuelita!

A Ricardo, mi novio y mi mejor amigo, mi apoyo incondicional por estar conmigo durante este proyecto de vida, y porque no me dejaste caer. Gracias mi gordo, te amo.

A mis padrinos Leonardo y Zoila, por apoyarme y guiarme en cada momento de mi vida.

A mi familia, y en especial a mis Chacón por tantos momentos bellos, por apoyarme y siempre creer en mí.

Tía Alix y Tía Derlihé ahora si somos COLEGAS.

¡Gracias!

Zorelly Chacón

RECONOCIMIENTOS

A mi familia.

A mi novio.

A mi profesor guía, Omar Picón por inspirarme a realizar este proyecto y convertirse en un gran apoyo durante esta gran labor. Le agradezco todo el tiempo y paciencia que nos dedicó.

A nuestro tutor Gustavo Saturno, muchas gracias por el apoyo.

Ami amigo Manuel, por explicarme aquellos términos legales que eran difíciles de entender.

*A mi compañera de tesis, porque a pesar de los pesares, ahora podemos decir que
¡LO HICIMOS!*

Zorelly Chacón

DEDICATORIA

A mi madre y mi padre, Pepé y Gaby, mis fieles compañeros, mi columna y quienes me han guiado a lo largo de mi vida hasta convertirme en lo que soy hoy en día.

A mis hermanos, Iker y Alai, con quienes he compartido las experiencias más únicas e inolvidables, llenos de risas, sueños y esperanzas.

No menos importante a mí y mi querida compañera, Ainoa y Zore, quienes iniciamos esta aventura que se ha convertido en única y exitosa, finalmente lo logramos.

Ainoa Marañón

RECONOCIMIENTOS

A mi familia, siempre incondicional.

A todas esas personas que me han brindado su apoyo ilimitado en todo momento, permitiéndome salir adelante y esperar cada día más de la vida.

A nuestro tutor Gustavo Saturno, y a Omar Picón, gracias por toda la colaboración y paciencia, sin ellos no hubiese sido posible.

A Natalia Cobo, abogada de la Embajada de Colombia quien nos proporcionó toda la información requerida para abordar cada punto del estudio.

Por último a mi compañera de tesis, por realizar este viaje conmigo ¡lo logramos!

Gracias

Ainoa Marañón

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
RECONOCIMIENTOS	4
DEDICATORIA	5
RECONOCIMIENTOS	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	12
RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
CAPÍTULO II: OBJETIVOS	23
Objetivo General	23
Objetivos Específicos	23
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	25
1. Trabajo de la mujer	27

2.	Doble rol. Madre y trabajadora	29
2.1	Protección a la mujer	30
2.2	Maternidad	30
2.3	Lactancia	31
2.4	Descanso Laboral	32
2.4.1	Descanso pre-natal	32
2.4.2	Descanso post-natal	32
2.4.3	Período de Lactancia	32
3.	Leyes y Convenios	33
3.1	Vindicación de los Derechos de la Mujer	33
3.2	Declaración de los Derechos de la Mujer	34
3.3	Organización Internacional del Trabajo	34
3.3.1	Convenio 3	35
3.3.2	Convenio 103	36
3.3.3	Convenio 183	38
3.3.4	Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad, 2000	40
	Legislación en Colombia correspondiente a la Protección de la Maternidad	42
5.	Legislación en Venezuela correspondiente a la protección de la maternidad	44

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO _____ **47**

1.	Diseño y Tipo de Investigación	47
1.1	Tipo de Investigación	47
1.2	Diseño	48
2.	Unidad de Análisis	48
3.	Estrategia para la recolección, procesamiento y análisis de datos	48
3.1.	Instrumento de Recolección de Datos	48
3.1.1.	Guía de registro de datos	48
3.2.	Análisis de los Datos	49
4.	Aspectos asociados a la factibilidad de la investigación	50
5.	Consideraciones Éticas	50

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS _____ **52**

1.	Protección a la Maternidad	55
1.1.	Certificado Médico	55
1.2.	Prohibición de despido	56
1.3.	Indemnización por despido durante el embarazo	57
1.4.	Permiso para despedir	57
1.5.	Incumplimiento por parte del patrono	58

1.6.	Antigüedad	58
1.7.	Conservación del puesto de trabajo	59
1.8.	No discriminación en el empleo	59
1.9.	Prohibición de examen médico	60
1.10.	Protección a la salud	60
2.	Licencia de Maternidad	62
2.1.	Descanso prenatal	62
2.2.	Descanso postnatal	63
2.3.	Prolongación del descanso	63
2.4.	Descanso prenatal suplementario	64
2.5.	Prolongación del descanso puerperal	64
2.6.	Acumulación de descanso pre y postnatal	65
3.	Periodo de lactancia	66
3.1.	Descansos por lactancia	66
3.2.	Instalaciones para la lactancia	67
3.3.	Servicios de guardería	68
4.	Prestaciones por maternidad	68
4.1.	Prestaciones	69

4.2.	Prestaciones dinerarias	69
4.3.	Prestaciones médicas	70
4.4.	Asistencia social	72
4.5.	No obligación de pago por parte del patrono	73
4.6.	Descansos remunerados por aborto	73
5.	Licencias relacionadas	74
5.1.	Licencia de Paternidad	74
5.2.	Fallecimiento de la madre	75
5.3.	Enfermedad de la madre	75
5.4.	Adopción	76
5.5.	Niños prematuros e incapacidad permanente	77
6.	Puntos adicionales	77
6.1.	Vacaciones	78
6.2.	Preexistencia	78
CONCLUSIONES		79
RECOMENDACIONES		82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		83
ANEXOS		89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables que conforman la Protección a la Maternidad partiendo de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, para las legislaciones de Colombia y Venezuela.53

Tabla 2. Textos que conforman la Protección a la Maternidad partiendo de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, para las legislaciones de Colombia y Venezuela.89

RESUMEN

En la actualidad, Venezuela cuenta con una nueva legislación laboral, la cual contiene modificaciones importantes en el marco de la protección a la maternidad. Dado esto, surge el interés en conocer como este cambio beneficia a las mujeres trabajadoras, y para ello se hace necesario comprender y analizar el régimen jurídico que aplica.

Ahora bien, siendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ente supremo en materia de trabajo a nivel mundial, donde Venezuela es un miembro activo, se presenta la incógnita de cómo se apega este nuevo régimen jurídico a lo establecido por la OIT. Así mismo, si se realiza la misma comparación de las leyes de un país de la misma región, como lo es Colombia, también miembro activo de la OIT, se logra un marco referencial para equiparar como se encuentra Venezuela en relación a la protección a la maternidad.

La presente investigación es de tipo descriptiva, con un diseño documental, que a través de la técnica de análisis de contenido, permite analizar y comparar las normas que regulan la protección de maternidad tanto en Colombia como en Venezuela con respecto a lo establecido en convenios y recomendaciones de la OIT.

Es importante señalar, que el presente documento está conformado por cinco capítulos: Capítulo I: antecedentes y aspectos legales que destacan la relevancia del problema planteado; Capítulo II: objetivos propuestos; Capítulo III: síntesis conceptual de las diversas legislaciones, convenios y recomendaciones que tiene relación con el tema de estudio; Capítulo IV: aspectos metodológicos que definieron esta investigación; Capítulo V: análisis de contenido y; el capítulo de conclusiones del estudio.

Palabras Claves: Maternidad, Protección a la Mujer.

INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años el papel de la mujer en el mundo laboral es cada vez más notorio. Su labor no se centra únicamente en desempeñar el rol de madre y dedicarse al hogar, más bien, en la actualidad, ésta ocupa posiciones de todo tipo en pequeñas, medianas y grandes empresas, compitiendo a la par de los hombres sin abandonar su papel de progenitora.

Esta evolución en el rol de la mujer ha generado diversos estudios sobre el tema, y a su vez, la implantación de normativas que velen por su seguridad y salud en el trabajo, sobre todo si estuviera embarazada.

Las mujeres venezolanas no han sido la excepción a esto, por lo cual el Gobierno en una modificación a la Ley Orgánica del Trabajo, ahora la nueva LOTTT, ha incluido en su marco legal mejoras en la protección a la maternidad, las cuales son interesantes de conocer y analizar.

En base a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerado el ente supremo en cuanto a normativas laborales, ya que representa la mayor institución a nivel mundial que fomenta el trabajo decente, seguridad, no discriminación e igualdad en el lugar de trabajo; figura como guía para la investigación que se desarrolla a continuación, en la cual se busca conocer no sólo la situación actual en materia de protección a la maternidad en Venezuela sino compararla a su vez con la de un país hermano, como lo es Colombia.

Estos países generan un interés particular en las investigadoras, dado que en un período menor a tres años, específicamente en el 2011 y 2012, han renovado el marco legal referente a las normativas laborales. Asimismo, son naciones que cuentan con una misma

ubicación geográfica, similar cultura e historia, y lo más importante, ambos países son miembros activos de la OIT, ratificando los convenios y recomendaciones de dicha organización.

Ahora bien, para el desarrollo de esta investigación, se tomaron en cuenta teorías y variables sobre el trabajo de la mujer, la protección con la que cuenta y, finalmente, aquellos estudios relacionados con la maternidad y la lactancia.

Si bien, existen muchas investigaciones y lecturas sobre la protección a la maternidad, no se establecen comparaciones sobre legislaciones de distintas naciones y organizaciones en materia de esta protección.

En este sentido, se puede vislumbrar en los próximos capítulos el desarrollo de un estudio que busca comparar a través de un análisis de contenido, el contexto en cuanto a protección a maternidad se refiere en Venezuela y Colombia, tomando como referencia lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo; más específicamente tiene como objetivos describir lo planteado en los convenios y recomendaciones de la OIT y, en las legislaciones de Venezuela y Colombia, en cuanto a todo lo que compone la protección a la maternidad, es decir, la licencia de maternidad, el período de lactancia, las prestaciones de maternidad, licencias relacionadas con la maternidad y otros puntos, que le dan relevancia al estudio y un carácter único, por no encontrarse otro análisis comparativo que aborde el tema de interés.

Si bien es cierto que la investigación podría enfocarse de manera multidimensional y realizar mediciones que determinen la percepción de los ciudadanos de ambos países sobre el tema en estudio, debe considerarse que resulta de mayor importancia llevar a cabo primero un análisis teórico que sirva de base para lo anterior. Esto se fundamenta en que realizando la comparación y descripción de las legislaciones de Venezuela y Colombia, y tomando en cuenta lo establecido en los convenios y recomendaciones de la OIT, se genera información valiosa e interesante sobre el alcance que tienen ambos países en materia de protección a la maternidad.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La mujer no siempre figuró como personaje clave en materia laboral, durante mucho tiempo sólo se consideraba apta para lo concerniente al hogar y sus labores giraban en torno a esto. Desde la época de los griegos la mujer es excluida, se creía que el papel que ésta debía desempeñaren la sociedad era uno muy distinto al hombre, mientras que estos tienen una vocación plural ellas son un ser dependiente según Kant(Lavín, 2010).

Si bien la Revolución Industrial significó un cambio para la industria y la sociedad, también lo fue para la mujer y el papel que ésta desempeñaba en ella. Para la época, a pesar de seguir siendo excluidas, se les abrieron las primeras puertas a un mundo de trabajo, educación y oportunidades de desarrollo y crecimiento que hasta entonces se les había negado (Lavín, 2010).

Los primeros movimientos que se dieron en pro de la mujer en la época de la Ilustración, son expuestos en la obra inglesa de Mary Wollstonecraft, Vindicación de los Derechos de la Mujer, en el año 1792(Lavín, 2010). Esta obra nace en defensa de la igualdad de los derechos para ambos sexos y critica la educación que se les impartía a las mujeres para ese entonces, pues trastornaba su propia visión de la mujer (Juárez, s/f).

Posteriormente, se hace la Declaración de los derechos de la mujer, en la cual las mujeres buscaban ser más respetadas y ser reconocidas como ciudadanas con principios indiscutibles en la constitución (Gouges, 1789). La declaración fue elaborada por Olympe Marie de Gouges, “en la cual las mujeres se definían a sí mismas como seres humanos y, por ende, ciudadanas” (Lavín, 2010, pág. 108).

Más adelante, en el siglo XVII el fenómeno asociado al papel que juega la mujer en la sociedad comienza su auge, sobretodo en el ámbito político, filosófico y ético, y es cuando se comienza a hablar del feminismo. Años después, en el siglo XIX surgen cambios relevantes en algunos países de Europa.¹

No obstante, a pesar de las oportunidades que se le presentaban, sólo las mujeres que pertenecían a bajos estratos sociales trabajaban para cubrir sus necesidades, mientras las burguesas siguieron enfocadas en la vida doméstica. Con el paso del tiempo esto cambió, pues a lo largo del siglo XX y como consecuencia de las guerras sucedidas en la época, las mujeres tuvieron que incorporarse al mercado laboral mientras los hombres luchaban, esto conllevó a tener que reformular su rol en la sociedad (Lavín, 2010).

Posterior a la Primera Guerra Mundial, el 29 de octubre de 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convoca a todos sus países miembros a una reunión en Washington, Estados Unidos, en la cual expresa su decisión de proteger a la mujer en materia de empleo, antes y después del parto, incluyendo indemnizaciones de maternidad, creándose así el *Convenio 3 Sobre la Protección de la Maternidad*, que fue ratificado por los países miembros de la OIT ese mismo año. Más adelante, el 10 de agosto de 1952, este convenio fue revisado para afianzar el papel de la mujer en la sociedad, documento que se ratifica en el Convenio 103 el 10 de agosto de 1982 (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

Con el apoyo de la OIT, a las mujeres se les abrieron nuevas puertas y oportunidades para crecer a nivel educativo y profesional, con la reivindicación de su papel en la sociedad. Esta transformación se dio en primer lugar en los países occidentales y poco a poco se

¹ En Noruega se le reconoce la igualdad hereditaria y se les permite la libertad de profesión; en Inglaterra “se aprueba el Acta de Propiedad de la mujer casada que reconoce el derecho que tienen las mujeres a la propiedad y a la libre disposición de sus salarios” (Lavín, 2010, pág. 112); y en Finlandia se aprueba “el derecho a la mujeres casadas a la libre disposición de sus salarios.” (Lavín, 2010, pág. 112)

desplegó a nivel mundial. Algunas de las consecuencias que esto ha generado son: el incremento del porcentaje de mujeres que culminan una educación básica y universitaria; una mayor incorporación de mujeres en el mundo laboral generando competencia; y, un cambio de actitud de la mujer hacia el papel que ellas mismas desempeñan en la sociedad (Lavín, 2010).

Por otro lado, la globalización lamentablemente también ha causado efectos paradójicos en lo concerniente al trabajo de la mujer, ésta se ha encontrado en condiciones desventajosas, pues a pesar de que se le reconoce el mismo papel laboral que a los hombres, es decir, existe una tendencia a valorarlas como a sus pares masculinos, también se ven frenadas en su desarrollo y crecimiento porque además siguen cargando sobre sus espaldas las responsabilidades del hogar (Lavín, 2010).

Cabe destacar, que la protección a la mujer resulta especialmente importante pues además está considerada como portadora de vida, tanto así, que el papa Juan Pablo II en una de sus Cartas Apostólicas expresa que “la maternidad, ya desde un comienzo mismo, implica una apertura especial hacia la nueva persona; y éste es precisamente el papel de la mujer. En dicha apertura, en el concebir y dar a luz el hijo, la mujer se realiza a plenitud a través del don sincero de sí” (Hoyos, 2005, pág. 183).

Ahora bien, como consecuencia de estos cambios que ha generado la inclusión de la mujer en muchas actividades educativas, laborales y profesionales, tal y como se ha venido mencionando, los gobiernos han tenido la difícil tarea de promulgar leyes que no sólo protejan a los trabajadores en general, sino que brinden una protección extra a las mujeres dada su condición y su importante rol de madres.

América Latina y El Caribe son un claro ejemplo de todo esto, pues la mujer aquí también fue excluida, rechazada y privada del mundo laboral, limitándose hasta hace poco a actividades domésticas y de crianza. Aquí, fue notorio el aumento de la mano de obra femenina, creciendo constantemente por toda la región en las últimas décadas, llegando a representar el 25% de la población trabajadora para los años 80 (Godinho-Delgado & Balçao, 1993).

Asimismo, en América Latina y regiones aledañas, “ha sido el sector servicios el mayor empleador de mujeres. En 1980, el 65,2% de la mano de obra femenina estaba en este sector, en relación al 33,6% de la masculina” (Godinho-Delgado & Balção, 1993, pág. 61).

En Argentina “la tasa específica de actividad de las mujeres de 15 a 65 años aumentó 7,6 puntos porcentuales desde 1990 hasta 2002, mientras que la tasa de actividad de los varones, para el mismo grupo de edad, cayó 3 puntos” (Peker, s/f, para. 2). Por su parte en Colombia, existía una participación de la mujer en el mundo laboral del 56% pero sus salarios corresponden el 84% de lo devengado por los hombres (Guzmán, Yáñez, Quejada, Acevedo, & Río, 2010). De igual forma, en Venezuela para los años noventa la relación entre la remuneración de los hombre y mujeres era de 80% y para el año 2000 se eleva a un 85% (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).

Es por ello que actualmente, debido a su inserción en el mercado laboral, cuestión que aumenta potencialmente día a día, la protección que se le brinda a la mujer está particularmente contemplada en las leyes de trabajo de cada uno de los países de la región, con las cuales no se busca una sobreprotección sino algo que les garantice una igualdad de oportunidades y de trato (Lenz & Rangel, 1994).

Estos países, basándose en los Convenios número 3 y 103 de la OIT antes citados, han logrado una serie de avances en la concesión de prestaciones e indemnizaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Empero, que a pesar de existir estos convenios ratificados por los países miembros, existe una disyuntiva con la realidad, pues “los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras otras están total o parcialmente desprotegidas” (Hoyos, 2005, pág. 185). Estas diferencias se dan según el área en las que dichas mujeres laboran, por ejemplo, si una mujer se dedica a la agricultura, trabaja en su casa o tiene un trabajo de dedicación parcial, su protección será menor que una que labore dentro de una empresa o compañía particular (Hoyos, 2005).

Por otra parte, la etapa de fecundidad (prenatal, parto y postnatal) según la OIT se considera fases claves en la vida procreadora de la mujer, sea cual sea su área de trabajo, por lo que se asume que es necesario brindarles protección y ayuda extra durante estos períodos en el lugar de trabajo y fuera de él (Hoyos, 2005).

Lo anterior resulta tan importante, que en las diferentes Leyes de Trabajo de los países de América Latina y el Caribe existe un capítulo dedicado a la protección de la mujer y la maternidad, en los cuales se especifican diversos aspectos como la duración del período pre y postnatal, las indemnizaciones correspondientes a estos descansos, el descanso remunerado durante la lactancia, conservación del puesto de trabajo, entre otras.

La amplitud y tipo de protección varía de país en país, así tenemos variaciones en los países de América Latina y del Caribe, en cuanto a las disposiciones legales en materia laboral, dirigidas a proteger a la mujer embarazada, al respecto, el estudio más reciente encontrado es del 2005, donde se reseñan los siguientes aspectos:

- Licencia de maternidad. “Es el tiempo de descanso que se otorga a la mujer próxima a dar a luz o que ya ha tenido su bebé” (Hoyos, 2005, pág. 186). La OIT difiere en dos de sus convenios, en el número 103 sugiere que la licencia sea de 12 semanas mientras que en el número 183 establece que sea 14 semanas. Países como Cuba otorga un descanso de 18 semanas igual que Chile; México y El Salvador conceden 12 semanas; a las mujeres argentinas se les da 94 días; a las hondureñas 10 semanas; en Costa Rica se les permite un descanso de 4 meses; en Guatemala únicamente 84 días; y a las bolivianas tan solo 60 días.
- Descanso remunerado durante la lactancia. La mayoría de los países otorgan este descanso de forma muy parecida. México, Honduras, Guatemala, Bolivia y Argentina ofrecen dos descansos de media hora cada uno; Chile da dos descansos no mayores de una hora; Costa Rica le brinda a la mujer descansos de quince minutos o media hora dos veces al día o cada tres horas; El Salvador permite

interrupciones de hasta una hora o dos pausas de treinta minutos; y Cuba solo una hora diaria (Hoyos, 2005).

- Duración total del descanso durante el período de lactancia. En Honduras se les permite a las madres trabajadoras un descanso de 6 meses luego de que nace el bebé; en Cuba y Argentina es un año; en Ecuador 9 meses. Por su parte, a las mujeres guatemaltecas se les permite que retornen a sus trabajos y se le concede un tiempo de hasta 10 meses para que amamanten a sus hijos en horas laborables; mientras que en Ecuador durante 9 meses luego de reintegrarse se les reduce la jornada a 6 horas (Hoyos, 2005).
- Conservación del Puesto de Trabajo. En relación a este punto la legislación es bastante variada según el país, pues en Argentina se afirma que la mujer puede ser despedida dentro de los siete meses y medio antes del parto o después del mismo pero no durante el periodo correspondiente de descanso. Asimismo, en Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala y México la mujer goza de inamovilidad mientras esté embarazada, se encuentre en descanso pre y postnatal, y esté cumpliendo el período de lactancia. Por otra parte, las mujeres chilenas no pueden ser despedidas por parte del empleador hasta un año después que se cumpla el período de descanso por maternidad; y en Ecuador la ley no especifica hasta cuándo dura la protección a pesar de indicar que está acogida desde el inicio del embarazo. Es importante mencionar que este aspecto se ha incluido en las diversas Leyes de Trabajo pues se presume que muchos despidos a la mujer se han dado como consecuencia de embarazos o períodos de lactancia sin autorización de la Inspectoría del Trabajo (Hoyos, 2005).
- Remuneración por concepto de maternidad. En todos estos países mencionados las mujeres embarazadas o en período de lactancia reciben una prestación remunerada adicional al salario devengado. Por ejemplo, en Bolivia la licencia por maternidad otorga el 50% adicional del salario mientras que en El Salvador corresponde al 75%, muchos otros países lo hacen con el 100% (Hoyos, 2005).

Considerando lo expuesto anteriormente, y vistas las diferencias que existen en algunos países de América Latina y El Caribe respecto a las leyes que protegen a la mujer durante el embarazo, se propone basar el presente estudio en la comparación de estas leyes en dos países con cultura e idiosincrasia muy semejantes, como son: Venezuela y Colombia, considerando que ambos países han llevado a cabo recientemente reformas en sus respectivas leyes de trabajo, donde la mujer además de considerarse portadora de vida ahora juega un papel muy importante en el mercado laboral, por lo que es de suma importancia velar por su protección.

Asimismo, y dada la importancia que tiene la OIT como organismo supremo que regula lo concerniente al empleo, los investigadores se proponen comparar las legislaciones que den cuenta sobre la protección a la maternidad de los países antes mencionados, con los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo cuyos temas se enfocan en la protección a la maternidad. Es por esto que, dentro de este marco, los investigadores se plantean la siguiente pregunta:

¿Cómo es la situación legal en materia de la Protección a la Maternidad en Venezuela y Colombia, tomando como referencia lo establecido en los convenios y recomendaciones de la OIT?

En todo caso, es conveniente entender que esta investigación se delimita a dichos países, ya que no solo existen escasos estudios que comparen el marco legal de estas naciones hermanas, miembros activos de la OIT, sino que tampoco se encuentran investigaciones comparativas de las legislaciones de Venezuela y Colombia en materia de Protección a la Maternidad, ni de éstas con lo establecido en los convenios y recomendaciones de la OIT centrados en el tema, por lo cual resulta interesante y llamativo para los investigadores ejecutar este proyecto.

CAPÍTULO II: OBJETIVOS

Objetivo General

Comparar la situación legal en materia de la Protección a la Maternidad en Venezuela y Colombia, tomando como referencia lo establecido en los convenios y recomendaciones de la OIT.

Objetivos Específicos

- Comparar lo establecido en la LOTTT, el Reglamento de LOT, la Ley de Seguridad Social de Venezuela y su reglamento sobre la protección a la maternidad, con respecto a los Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- Describir la licencia de maternidad en Venezuela.
- Describir el período de lactancia permitido a las trabajadoras en Venezuela.
- Describir los tipos de prestaciones que se les otorga a las trabajadoras embarazadas en Venezuela.
- Describir las diferentes licenciadas relacionadas con la maternidad en Venezuela.
- Comparar lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia y el Sistema de Seguridad Social de Colombia sobre la protección a la maternidad, con respecto a los Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- Describir la licencia de maternidad en Colombia.
- Describir el período de lactancia permitido a las trabajadoras en Colombia.
- Describir los tipos de prestaciones que se les otorga a las trabajadoras embarazadas en Colombia.

- Describir las diferentes licenciadas relacionadas con la maternidad en Colombia.
- Identificar y analizar las legislaciones que complementen lo establecido en las leyes de trabajo tanto de Venezuela como de Colombia en materia de protección a la maternidad.
- Comparar la Protección a la Maternidad en Venezuela y Colombia, en referencia a lo establecido a los convenios y recomendaciones de la OIT.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

Cuando se realiza una investigación, el marco teórico “nos orienta sobre como habrá de realizarse el estudio, amplía el horizonte del estudio, evitando desviaciones del planteamiento original [...] y provee de un marco de referencia para interpretar los resultados del estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 65).

En este capítulo son definidos los conceptos, teorías y hallazgos de las variables que forman parte de la investigación, para delimitar adecuadamente su enfoque, y conducir el análisis de cada una de las variables en estudio, y desde la perspectiva de la psicología y de las ciencias administrativas, las cuales según Urquijo (2005) son unos de los pilares de la orientación multidisciplinar del estudio del industriólogo.

En la estructura a desarrollar se presentan conceptos varios que determinan el contenido de la investigación, así como diversas leyes que dan cuenta de la protección de la mujer con respecto a la maternidad y período de lactancia.

Para esto se debe entender que, el trabajo representa un esfuerzo que realiza el individuo, “es la actividad inteligente del hombre aplicada a la producción de bienes económicos” (Encyclopaedia Britannica, 1986, pág. 253).

Asimismo, a través del esfuerzo realizado en el trabajo se pueden llegar a satisfacer las necesidades humanas en la sociedad, adaptando el resultado cuando se requiera. El trabajo se clasifica en intelectual y manual según la actividad y ejecución que demande, y siempre es indivisible (Encyclopaedia Britannica, 1986).

Por otra parte, la OIT hace publicidad y plantea que el trabajo decente debe existir y practicarse a nivel mundial. Éste significa:

Contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres(Organización Internacional del Trabajo, s/f, para. 1).

Es por esto, que la OIT ha desarrollado el “Programa de Trabajo Decente” con el cual busca promover trabajo digno para toda la sociedad, pues este fortalece tanto a las personas como a sus familias. Los cuatro objetivos estratégicos con los que este programa busca obtener igualdad de género en el ambiente laboral a nivel mundial son: crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social(Organización Internacional del Trabajo, s/f).

De igual forma, la OIT señala que deben existir condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que éstas varían dependiendo del país, sector económico y grupo social en el que se encuentre el trabajador. Es importante que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se cumplan ya que la cantidad de accidentes y muertes laborales ocurren cada vez con mayor frecuencia (Organización Internacional de Trabajo, s/f).

Según cifras oficiales de la OIT cada 15 segundos un trabajador fallece como causa de un accidente laboral y 160 trabajadores sufren algún tipo de accidente en su lugar de trabajo. Asimismo, alrededor de 2,3 millones de muertes se producen anualmente y más de 317 millones de accidentes se registran como consecuencia del no cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes (Organización Internacional de Trabajo, s/f).

Con frecuencia, a nivel mundial el sector menos protegido y más afectados en cuanto al trabajo resultan los comprendidos por mujeres, niños y migrantes. Es por ello, que la OIT

desde su fundación vela por la promoción de los derechos laborales tanto para mujeres y hombres, consiguiendo así la igualdad de género (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

La visión de la OIT sobre la igualdad de género, que coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos(...) La Política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, que es ejecutada como parte del Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15, promueve dos líneas de acción: analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres en todas las iniciativas que se lleven a cabo, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, s/f, para. 1).

1. Trabajo de la mujer

Como se expone en el Convenio número 103 de la OIT, “el término mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no” (Organización Internacional del Trabajo, 1919, pág. 2).

En siglos pasados, las mujeres se dedicaban principalmente a las actividades domésticas llegando a impregnarse únicamente de estas tareas como causa de su rol de madres. “Sus actividades económicas y políticas se veían limitadas por las responsabilidades del cuidado de los niños, y sus emociones y atenciones están dirigidas muy precisamente hacia los niños y la casa” (Zimbalist, s/f, pág. 8).

Con el paso de los años el feminismo ha ido tomando fuerza debido a la transformación del rol de la mujer en la sociedad, entendiendo que el feminismo “defiende la igualdad social para ambos sexos, en oposición al patriarcado y al sexismo” ((Macionis & Plummer, 2007, pág. 319).

Asimismo, este fenómeno surgió al igual que muchos otros movimientos sociales por la búsqueda de derechos laborales y sociales, en particular los de las mujeres, “derechos que nunca han existido para ellas o que han sido perdidos por cuestiones religiosas, políticas o culturales” (s/a, s/f, para. 3), buscando la igualdad entre ambos sexos en el entorno laboral.

Igualmente, las mujeres se encuentran en un proceso de lucha constante para evitar la discriminación de género ya que un número elevado de asalariadas laboran en puestos considerados propios de la mujer, es decir, todos aquellos relacionados al aseo, cocina, cuidado y educación de infantes, así como también recepcionistas, secretarias, atención al público, asistentes, telefonistas, entre otros (Godinho-Delgado & Balçao, 1993).

Con el paso del tiempo se ha reducido el desempleo y con ello ha crecido la contratación del sexo femenino en diversas áreas laborales, produciendo cambios positivos en cuanto a la redistribución de las cargas y actividades en el hogar entre todos los miembros y no recayendo únicamente en la mujer, lo cual genera mayores oportunidades de participación de la mujer en el mercado laboral, obteniendo empleos clasificados mejores remunerados.

Es por esto que, el trabajo de la mujer se encuentra en un fuerte período de desarrollo, pues, en las últimas épocas ha aumentado el acceso de ésta al mercado laboral, siendo su presencia cada vez más fuerte e indispensable, bien sea por la necesidad de mejores ingresos económicos o superación personal en cuanto a sus capacidades y habilidades intelectuales. Es importante resaltar que para 1990 se registró una tasa de participación femenina en el mercado laboral de 27,4%, mientras que para mayo de 2001 aumentó hasta 33,2% y continúa en ascenso (Consejo Nacional de las Mujeres, s/f).

2. Doble rol. Madre y trabajadora

Con la inclusión de la mujer en el mercado laboral surge un dilema en identificar cuál de sus papeles es más importante: el de madre o el de trabajadora. Debido a las necesidades de supervivencia y de obtención de una calidad óptima de vida ésta ha tenido que lograr un equilibrio entre estos dos roles².

Es por esto que, la OIT como organismo internacional vela por los derechos humanos fundamentales al igual que por los derechos de los trabajadores, creando y ratificando convenios que protegen ese rol tan importante para las mujeres como lo es el ser madres. Asimismo, los países, guiándose por lo expuesto en los distintos convenios de la OIT, han creado leyes y cláusulas que le garantiza a la mujer una protección a la maternidad sin prescindir de su rol como trabajadora.

Ahora bien, para poder entender la importancia de las disposiciones creadas por la OIT, ratificadas por los países y expuestas en las leyes de trabajo de las diversas naciones, se deben tener claras las siguientes definiciones que serán utilizadas a lo largo del estudio:

² El rol es el comportamiento o papel que se asume un individuo, el cual se da como resultado de un estatus social determinado. Asimismo, es la forma como el estatus es aceptado por el actor social. Desde la perspectiva funcionalista, los roles permiten generar un marco de estabilidad en la sociedad ya que los roles posibilitan anticipar el comportamiento de los demás como consecuencia del proceso de socialización.

Del esta forma, la sociedad está formada por sistemas de estatus y roles donde cada individuo ocupa un lugar y desempeña funciones en particular. Ahora bien, el estatus no es más que el simple puesto que tiene la persona por medio del cual influye sobre los demás y sobre la comunidad (Lersch, 1967).

El rol de la mujer por su parte, consiste en primer lugar en ser ella misma. Igualmente, su rol va más allá del ámbito familiar y se expande al campo profesional, es decir, la mujer de ahora en adelante puede, si así lo desea, ejercer sus derechos en todos los ámbitos de la sociedad, se les da la oportunidad de hacerse presentes en la sociedad con todo su esplendor. No obstante, si la mujer desea seguir manteniendo su postura de madre y educadora sin dedicarse a algún tipo de actividad profesional, debe hacerlo por satisfacción propia (Conde, s/f).

2.1 Protección a la mujer

Todos los trabajadores, independientemente de su género, deben estar amparados por diversas leyes, pero para las mujeres esta protección es mayor debido a ese doble rol que ejecutan, madres y trabajadores.

Es por esto que, la OIT plantea que las mujeres embarazadas necesitan de una protección extra y especial para prevenir que el embarazo y el parto afecten su salud o las de sus hijos. Toda mujer debe contar con un tiempo determinado para poder recuperarse del parto y cuidar de sus hijos, y al mismo tiempo necesita de una protección que les certifiquen que no van a perder sus puestos de trabajo a causa de esa ausencia permitida durante los períodos de descanso que le corresponden por maternidad (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

Defender la salud de las mujeres durante el embarazo y la maternidad y protegerlas de la discriminación laboral es una condición indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres en el trabajo y permitir a los trabajadores de formar una familia en condiciones de seguridad (Organización Internacional del Trabajo, s/f, para. 1).

2.2 Maternidad

La maternidad se refiere directamente al estado de la mujer que en un momento determinado tiene o va a tener un hijo, es decir, todo el tiempo del embarazo y posterior al parto, donde ésta desarrolla una conexión tanto biológica como psicológica con su hijo (Definiciones de Medicina, s/f).

La protección a la maternidad se da como consecuencia de la fragilidad que presenta la mujer en este largo período. Asimismo, defender a las mujeres en todo lo que engloba esta etapa (embarazo, maternidad y lactancia), es necesario para conseguir igualdad, evitar la discriminación y brindar la oportunidad de formar una familia en condiciones óptimas. Las medidas de protección que toman los gobiernos en éste ámbito son indispensables, pues éstas

requieren atenciones especiales para evitar que su condición de madres perjudique su salud, por lo que demandan garantías en las leyes que puedan utilizar a su favor a la hora de querer desempeñar su rol de madres (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

Enfocándose en lo anterior, la OIT en el año 2000 realiza la revisión del convenio 183 sobre la protección de la maternidad. El mismo fue adoptado en Ginebra y entró en vigor el 7 de febrero de 2002, y busca afianzar desde ese momento la igualdad para todas las mujeres que se desenvuelven en el mercado laboral afianzando su salud y seguridad en todo momento (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

2.3 Lactancia

La lactancia se divide en dos fases, el primer período es cuando el niño sólo se alimenta de la leche materna y el segundo cuando comienza a ingerir otro tipo de alimento. Las personas consideran que la leche materna es la más segura y completa, ya que es estéril, tiene la temperatura adecuada, entre otros beneficios. Debido a esto, los patronos deben otorgarles a las mujeres el tiempo para amamantar, lo que se considera el período de lactancia. “Permitir que las mujeres amamante en el trabajo es bueno para las madres y para sus niños, y también para los empleadores” (Organización Internacional del Trabajo, s/f, para. 1).

Este apoyo que deben brindarles las empresas a las mujeres que se encuentre en período de lactancia “ha sido una disposición fundamental de la protección de la maternidad a partir del primer Convenio sobre la protección de la maternidad” (Organización Internacional del Trabajo, s/f, para. 8). Y así, como lo plantea Manuela Tomei, estos se beneficiarían “en términos de aumento de la productividad debido a una disminución del ausentismo por licencia parental, una tasa más alta de regreso al trabajo y una mejor moral de los empleados” (Organización Internacional del Trabajo, s/f, para. 4).

2.4 Descanso Laboral

El descanso laboral es aquel período de tiempo en el cual el trabajador toma una pausa de sus labores y continúa percibiendo el salario que devenga. Esta clase de descansos, como su nombre lo indica, están perfectamente delimitados por las leyes de cada país y encierra el período de vacaciones, descansos semanales, descansos obligatorios y todos los relacionados con la maternidad (Nacional Financiera, 2012).

Para este estudio en particular, nos centraremos en los descansos que se relacionan con la maternidad y el período de lactancia, los cuales son necesarios para la madre y para el desarrollo del recién nacido.

2.4.1 Descanso pre-natal

El descanso pre-natal hace referencia al derecho que tiene la mujer de una pausa antes del momento de dar a luz. Asimismo, este descanso varía dependiendo de la condición de cada mujer y, se administra según las cláusulas que dispongan las leyes laborales de cada país (Vera, 2010).

2.4.2 Descanso post-natal

El descanso post-natal, se refiere a la obligación por ley que tiene toda mujer embarazada de parar sus labores en su lugar de trabajo luego del momento del parto. Este descanso al igual que el descanso pre-natal, se rige por las estipulaciones de las leyes laborales de cada nación (Vera, 2010).

2.4.3 Período de Lactancia

El período de lactancia es considerado un tipo de descanso que disfruta la mujer una vez se ha incorporado nuevamente a su actividad laboral, es decir, es la pausa otorgada a la madre trabajadora que ya cumplió su descanso post-natal. Este consta de un número de horas

de las que dispone la madre al día para amamantar al niño durante la jornada laboral. Igualmente, este tipo de descanso se dispone en cada país según sus propias leyes (Vera, 2010).

3. Leyes y Convenios

3.1 Vindicación de los Derechos de la Mujer

La Vindicación de los Derechos de la Mujer es una obra que nace de las grandes transformaciones de la Revolución Industrial. Es una obra que buscaba generar debate en el ámbito público sobre la defensa de los derechos y oportunidades de hombres y mujeres por igual, y criticaba principalmente la mediocre educación que recibían las féminas para la época haciéndolas “más artificiales y débiles de carácter de lo que de otra forma podían haber sido” (Juárez, s/f, pág. 4).

La autora, Mary Wolstonecraft, plasma en la obra su interés por los pilares que promulgaba para ese entonces la Ilustración, es decir, la razón y la experiencia como derechos de los hombres y mujeres sin discriminación. A su vez, reprocha el papel de la mujer en la nueva sociedad burguesa y los privilegios heredados por el sexo masculino otorgándoles más derechos, sin tener en cuenta las capacidades y habilidades de ellos (Juárez, s/f).

De igual forma, defiende que son las circunstancias en las que crece y se desarrolla la mujer lo que las coloca en una posición inferior a su naturaleza, llegando a causar problemas en cuanto a su reputación, identidad, virtudes e intereses personales. Resulta importante mencionar que Wolstonecraft se inspira en la decepción causada por la obra “Sofía” de Rousseau, por las convenciones y desigualdades atribuidas a las mujeres considerándolas débiles y pasivas, a lo que alega que “no deseo que tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas” (Juárez, s/f, pág. 9).

3.2 Declaración de los Derechos de la Mujer

La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana es una obra inspirada en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Fue elaborada en el año 1789 por Olympe Marie de Gouges durante la época de la Revolución Francesa(Gouges, 1789).

El texto busca la emancipación y la igualdad femenina como un derecho de las mujeres, lucha por la libertad y la justicia que estas se merecen como un derecho natural. Exige una formación digna para hombres y mujeres por igual, así como la admisión igualitaria en dignidades y trabajos en el sector público, de acuerdo a las capacidades y habilidades que posea el individuo(Gouges, 1789).

Igualmente, expone que éstas poseen igual libertad de expresión y opinión que los hombres así como también deben realizar contribuciones para el mantenimiento de la fuerza pública. Por otra parte, resalta el hecho de que las mujeres merecen las mismas sanciones y juicios en caso de que infrinjan la ley.

No obstante, es importante mencionar que este pensamiento no era compartido por los hombres hasta el punto de que la autora, Olympe Marie de Gouges, fue sentenciada a pena de muerte por traición a la patria. A pesar de lo anterior, su legado permaneció y su obra ha servido de base para la lucha contra la discriminación de género, y poco a poco las mujeres han obtenido mejoras considerables en cuanto a este tema(Gouges, 1789).

3.3 Organización Internacional del Trabajo

Desde su fundación la OIT se ha encargado de desarrollar y ratificar convenios que mejoren los beneficios y las condiciones laborales de los trabajadores. Este organismo tiene su sede en Ginebra, Suiza.

En dicha oficina tienen su origen muchas convenciones internacionales sobre cuestiones obreras, tales como las de salarios mínimos, trabajos en establecimientos industriales,

desempleo, trabajo de las mujeres antes y después del parto, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima para admitir niños en centros de trabajo, indemnización por accidentes de trabajo, igualdad de tratamiento para trabajadores nacionales y extranjeros en materia de accidentes de trabajo, seguro contra enfermedades ocupacionales, etc. (Encyclopaedia Britannica, 1986, pág. 255).

En dichas convenciones participan 185 países, los cuales son miembros activos de la OIT. En éstas, se obtienen convenios y recomendaciones sobre los temas de interés. Y para efectos de esta investigación se consultaran tres de sus convenios, el 3, 103 y 183 los cuales explican sobre la protección de la maternidad.

3.3.1 Convenio 3

El Convenio 3 sobre la protección de la maternidad es ratificado por los Miembros de la OIT en 1919 luego de haber adoptado varias proposiciones referentes al trabajo de las mujeres, antes y después del parto, incluyendo indemnizaciones de maternidad, y con esto se decidió que dichas disposiciones se formalizarían creándose así este Convenio(Organización Internacional del Trabajo, 1919).

En él, se expone que las mujeres no están autorizadas para trabajar durante de seis semanas después del parto. Además, deben recibir prestaciones para su manutención y la de su hijo, éstas deben ser fijadas por cada país y se han de pagar mediante un sistema de seguro. Asimismo la mujer tiene derecho a una asistencia gratuita por parte de ese sistema de seguro(Organización Internacional del Trabajo, 1919).

A su vez, en todas las empresas, públicas y privadas, industriales o comerciales, a las trabajadoras embarazadas se les permitirán los tres períodos de descanso: descansos pre-natal, post-natal y el correspondiente al período de lactancia, en el cual el patrono está obligado a permitirle dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su niño(Organización Internacional del Trabajo, 1919).

Por otra parte, este Convenio, señala que no es legal que el empleador o patrono despida a la mujer (trabajadora) por presentar reposo por enfermedad motivada por el embarazo o luego de que ocurra el parto. Esto es así porque como se ha venido planteando, la mujer está amparada por la ley en lo concerniente a la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 1919).

Por último, en el Convenio n° 3, se plantea que, todos los países que ratifiquen dicho convenio se ven en la obligación de aplicar las condiciones que conformen el documento, ajustándolo siempre en cada país (Organización Internacional del Trabajo, 1919).

3.3.2 Convenio 103

La Organización Internacional del Trabajo, en la conferencia hecha el 4 de junio de 1952 luego de haber decidido “adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad (...) adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad”. Este Convenio es una revisión del Convenio N° 3 anteriormente explicado (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

Cabe acotar, que en esta nueva versión del convenio sobre la protección a la maternidad se especifican los tiempos correspondientes a los descansos pre y post-natales, así como el período de lactancia. Se podría resumir a continuación como se señala en su artículo 3:

- Toda mujer tiene derecho a un descanso de maternidad siempre y cuando le presente al patrono un certificado médico en el cual se indique la fecha aproximada al parto. Este descanso será de 12 semanas, pero obligatoriamente debe tomar parte de éste luego del parto, y no puede ser menor a seis semanas. Esto variará de un país a otro dependiendo de lo que estipule la legislación nacional.

- En caso de enfermedad como consecuencia del embarazo, demostrándose con un certificado médico, la mujer tiene derecho a que se le prolongue el descanso puerperal y además la legislación de cada país debe “prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente” (Organización Internacional del Trabajo, s/f, pág. 3).

Igualmente en su artículo 5 plantea que,

Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente (Organización Internacional del Trabajo, s/f, pág. 4).

Asimismo, si la mujer se retira de sus labores por descansos correspondientes a la maternidad, debe recibir prestaciones en dinero y médicas por parte de un sistema de seguridad social obligatorio. Dichas prestaciones serán establecidas en las legislaciones de cada país (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

Por su parte, cuando las prestaciones en dinero otorgadas a través del sistema de seguro social “estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones” (Organización Internacional del Trabajo, s/f, pág. 4).

Es importante señalar que, cuando la mujer se ausente de sus obligaciones laborales por estas razones, el patrono no puede despedirla a causa de su ausencia. Si esto fuera así sería ilegal y la trabajadora está en su derecho de denunciarlo (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

3.3.3 Convenio 183

La OIT en su octogésima octava conferencia, deciden crear el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad en el año 2000. Tomando en cuenta las necesidades que surgieron por revisar el Convenio 103, a fin de promover la igualdad de la mujer como integrante de la fuerza de trabajo, resguardar su salud y su condición de madre y la de su hijo, y además “teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad” (Organización Internacional del Trabajo, 2000, pág. 2). Dicho convenio se les aplicará a todas las mujeres independientemente del grupo de empresa a la que pertenezca, siempre que estén empleadas en un trabajo dependiente (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

En este convenio se exponen diferentes puntos que resguardarán a la mujer embarazada, tales como:

- Protección a la salud: Todos los miembros de la OIT deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que a la mujer embarazada no se le obligue desempeñar un trabajo que perjudica su salud o la del bebé (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- Licencia de Maternidad: toda trabajadora tendrá derecho, a una licencia de maternidad con una duración mínima de 14 semanas, previa presentación del certificado médico que demuestre su estado de embarazada. Esta licencia incluirá un período posterior al parto de seis semanas obligatoriamente, a menos que las legislaciones nacionales o los patronos lo acuerden de otra manera, y un período prenatal que “deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente” sin que se reduzca la duración del descanso post-natal (Organización Internacional del Trabajo, 2000, pág. 3).
- Licencia por enfermedad: se debe presentar un certificado médico para poder otorgar esta licencia antes o después del parto, en caso de que el embarazo

tenga alguna complicación o se produzca algún riesgo durante o después del parto. La duración máxima de este tipo de licencia será estipulada por cada país en sus legislaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

- Prestaciones: se deberán otorgar prestaciones monetarias, a toda mujer que se ausente de su trabajo por motivo de la licencia de maternidad. Estas prestaciones deberán ser suficientes para ofrecerle al hijo y a la madre unas condiciones óptimas de salud y un nivel de vida apropiado. Además, le corresponden prestaciones médicas (asistencias pre y post-natales y hasta hospitalización si es necesario) a la mujer y al niño correspondientes a lo que se expongan en las legislaciones nacionales. Cabe destacar que ambas prestaciones deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o a través de un fondo público (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- Protección del empleo: el empleador tiene prohibido despedir a una mujer embarazada durante la licencia de maternidad que le corresponde, exceptuando motivos que no estén relacionados con el embarazo y el tiempo de descanso. Asimismo, se le garantiza a esas mujeres retornar a sus labores o a un puesto similar siempre y cuando se mantenga devengando el mismo sueldo. A su vez, dicha protección “incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional” (Organización Internacional del Trabajo, 2000, pág. 6).
- Madres Lactantes: la madre tiene derecho a una o dos interrupciones o a una reducción de la jornada laboral para poder amamantar a su hijo. Ese tiempo autorizado para la lactancia será fijado por la legislación nacional, y dichas interrupciones deberán contabilizarse como tiempo trabajado y en consecuencia deben pagarse (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Todas estas disposiciones “deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional” (Organización Internacional del Trabajo, 2000, pág. 6).

3.3.4 Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad, 2000

En la octogésima octava reunión, luego de haber adoptado distintas propuestas sobre la protección a la maternidad, se decide establecer un documento de recomendaciones complementarias al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. Dichas recomendaciones son (Organización Internacional del Trabajo, 2000):

Licencia de Maternidad:

- Se debería prolongar el período de esta licencia a 18 semanas.
- En caso de nacimientos múltiples debería prolongarse la licencia de maternidad.
- Y se debería permitir que la mujer decida cuando tomará el tiempo de descanso que no es obligatorio, si antes o después del parto (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Prestaciones:

- Las prestaciones monetarias deberían aumentarse a un monto que sea igual a las últimas ganancias o de las que se guíen para calcular dichas prestaciones.
- Las prestaciones médicas deberían contar con: asistencia médica de un especialista, asistencia de maternidad, estadía en un hospital o centro médico, y todo lo concerniente a productos farmacéuticos y exámenes que sean necesarios o estén prescritos en una orden médica (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Financiación de las Prestaciones:

- Toda cotización que se haga por medio de un seguro social obligatorio, y todos los impuestos sobre la nómina que se establezcan para dicha prestación “deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. Protección del empleo y no discriminación”(Organización Internacional del Trabajo, 2000, pág. 2).
- Las mujeres tienen el derecho a optar por su mismo puesto de trabajo o a uno equivalente siempre y cuando su remuneración no se vea disminuida (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Protección a la salud:

- Se debe evaluar todo riesgo que pueda tener la mujer embarazada en su lugar y puesto de trabajo.
- Si se verifica de la existencia de un riesgo, la mujer puede presentar un certificado médico a través del cual se le ofrezca la eliminación del riesgo, adaptar nuevas condiciones de trabajo, traslado a un nuevo puesto de trabajo sin que pierda su salario, etc.
- La mujer embarazada o lactante no debe realizar trabajos nocturnos.
- Toda mujer debe tener derecho a conservar su puesto de trabajo.
- La mujer puede ausentarse de su sitio de trabajo cuando requiera controles médicos, previo acuerdo con su patrono(Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Madres Lactantes:

- La duración de las interrupciones para la lactancia deben adaptarse a la situación de cada madre.
- Se puede llegar a negociar con el patrono o empleador que esas interrupciones pasen a ser un lapso de tiempo que le reduzca así la jornada laboral, bien sea al comienzo o al final.
- Las empresas deberían poder contar con una instalación dentro o cerca del lugar de trabajo, que le permita a la mujer amamantar a su hijo (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Tipo de Licencia Relacionados:

- En caso de que la madre fallezca, el padre, de poseer un empleo, debe tener el derecho a un permiso equivalente al tiempo que falte para que venza el período de licencia concedido a la madre.
- En caso de que la madre se enferme o de que la hospitalicen luego del parto, y la misma no pueda ocuparse del niño, el padre debe tener derecho a un tiempo de descanso igual al descanso post-natal concedido a la mujer.
- Tanto la madre como el padre que trabaje, debe tener derecho a una licencia parental que dure el período correspondiente a la licencia por maternidad.
- De ser adoptado el hijo, se le debe conceder a los padres una licencia, prestaciones y protección del empleo al igual que si naciera un hijo propio (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Legislación en Colombia correspondiente a la Protección de la Maternidad

La legislación colombiana en la cual se exponen las disposiciones en materia laboral es el Código Sustantivo del Trabajo. En el Título VIII “Prestaciones Patronales Comunes”, en su Capítulo V “Protección a la Maternidad y Protección de Menores, se detallan las cláusulas

correspondientes a la protección que se le brinda a la mujer y trabajadora embarazada. Entre éstas se puede mencionar (Código Sustantivo del Trabajo, 2011):

- Se establece que todas las mujeres deben obtener una protección a la maternidad independientemente del tipo de empresa en la que trabaje o al sector a la que dicha empresa pertenezca.
- Todas las mujeres, sin excepción, tienen derecho a un descanso remunerado en la época del parto.
- Permite descansos pre y post-natales, así como un período de tiempo de descanso durante la época de lactancia. Todos estos descansos son remunerados.
- Existe para los hombres, el derecho a recibir una licencia remunerada de paternidad.
- Se les otorga a las mujeres un descanso remunerado por aborto.
- Las mujeres tienen derecho a conservar su puesto de trabajo, es por esto que esta ley estipula que se prohíbe despedir a la mujer embarazada o que esté en período de lactancia.
- Existen una serie de puestos prohibidos, los cuales no pueden ser ocupados por las mujeres embarazadas ya que son riesgosos (pueden enfermarse o desfavorecer la salud del hijo, etc.) (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Por su parte, el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia plantea que a todas las trabajadoras embarazadas, y a las mujeres u hombres que adopten un hijo, le corresponde una licencia de maternidad (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, s/f).

5. Legislación en Venezuela correspondiente a la protección de la maternidad

En Venezuela, la ley que rige las disposiciones en materia laboral es la “Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores” (LOTTT). Ésta fue reformada y su publicación se llevó a cabo el 7 de mayo del 2012 en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 (LOTTT, 2012).

En primer lugar, la LOTTT en su Título VI, De la Protección Integral de La Familia, establece que el estado garantizará condiciones que favorezcan el desarrollo integral de la familia por lo que fomenta la protección a la maternidad y paternidad sobre todas las cosas. Para efectos de esta investigación se tomarán en cuenta todas las cláusulas que se relacionen con la maternidad y todo lo que ésta implica (LOTTT, 2012).

Ahora bien, en cuanto a la protección de la maternidad y período de lactancia, la LOTTT establece clausulas en pro de lo anterior entre las que encontramos:

- Se establece que en cada proceso y entidad de trabajo se protegerá la maternidad.
- Prohíbe el ejercicio de actividades que pongan en riesgo a la mujer embarazada y la de su hijo o hija.
- Se plantea el traslado de la persona embarazada cuando se presuma que las condiciones del lugar donde labora no son óptimas.
- Concede una inamovilidad especial en caso de que por una situación de gravidez la embarazada necesite un período extra de descanso.
- Otorga el descanso pre y post natal a la empleada embarazada.
- En caso de ser necesario, por razones especiales, el período pre natal se podrá extender siempre que sea certificado por un médico.
- Permite la acumulación de los descansos pre y post natal.

- Deja claro que todos los beneficios a las mujeres en cuanto a protección de la maternidad son irrenunciables.
- Ofrece un descanso a las mujeres que se convierten en madres por medio de la adopción.
- Indica explícitamente que los períodos pre y post natal deben ser computados en la antigüedad de la trabajadora.
- Establece que el patrono o patrona que ocupe más de veinte personas debe mantener un Centro de Educación Inicial con sala de lactancia.
- Concede a las madres que ya se reintegraron a sus funciones la opción de descansos por lactancia.
- Plantea que ninguna mujer debe padecer en su entorno laboral discriminación de algún tipo.

Por otra parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela también plantea en su contenido varios artículos que velan por la protección de la maternidad y el período de lactancia. Los aspectos más importantes por los que vela ésta son:

- Cada quien es libre de tener y decidir la cantidad de hijos que quiera.
- El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad desde el momento de la concepción, durante y después del parto (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000).

Igualmente, la Legislación del Seguro Social establece (Legislación del Seguro Social, 2010):

- Una ayuda a la maternidad mejor conocida como Indemnización pre y post natal.
- Asistencia médica integral para las mujeres que se encuentren en este período.
- Protección para las madres que laboren en lugares no cubiertos por el Seguro Social.

- Establecerá un Seguro Social Facultativo para aquellas mujeres no trabajadoras en ocasión de la maternidad.

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y Tipo de Investigación

1.1 Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación de tipo descriptiva. Es un estudio descriptivo ya que “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos [...] la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (Tamayo, 2011, p. 52).

Las investigaciones de este tipo, utilizan un análisis de datos con los cuales se demuestran los fenómenos o la realidad que, “dada su similitud, es necesario describir sistemáticamente a fin de evitar un posible error en su manejo” (Tamayo, 2011, pág. 60).

El conocer y analizar la situación en materia de la Protección a la Maternidad en Venezuela y Colombia período 2012-2013, es un estudio de tipo descriptivo-documental, ya que no se tendrá una participación directa con la población sino más bien se pretende comparar la legislación en materia de Protección a la Maternidad entre ambos países. Se observará lo que ocurre en ambos países con respecto a la existencia de la Protección a la Maternidad para luego las situaciones de ambos países.

1.2 Diseño

El diseño de investigación a utilizar en este estudio es de tipo documental, el cual según Baena (1985) consiste en “la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos” (citado por Reye, s/f, pág. 2).

Asimismo, Cazares (2000) señala que este tipo de diseño depende principalmente de la información que se obtiene de documentos, que en este caso serán las leyes, Convenios y Recomendaciones, así como demás documentos que den cuenta de la Protección a la Maternidad que se les brinda a las mujeres venezolanas y colombianas (citado por Reye, s/f).

2. Unidad de Análisis

La unidad de análisis, según Hernández, Fernández y Baptista (2006) indica a quiénes se va a estudiar o sobre qué se basará el estudio. Asimismo, la unidad de análisis hace mención de cada uno de los individuos que constituirán la fuente de datos necesaria para la investigación, bien sean personas, situaciones o hechos que puedan ser observados (Sabino, 1992).

En otras palabras, “la unidad de análisis corresponde a la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés en una investigación” (Rada, 2007, pág. 1). Para efectos de nuestra investigación, la unidad de análisis está conformada por las leyes que regulan la situación de la maternidad tanto en Colombia como en Venezuela.

3. Estrategia para la recolección, procesamiento y análisis de datos

3.1. Instrumento de Recolección de Datos

3.1.1. Guía de registro de datos

Se realizará un registro detallado de todos los Convenios y Recomendaciones de la OIT, artículos de la Constitución Bolivariana de Venezuela, cláusulas de la LOTTT y su

reglamento, y de la Ley de Seguridad Social de la República Bolivariana de Venezuela, así como también artículos de la Constitución de Colombia y las cláusulas del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia que se relacionen con la protección a la maternidad y período de lactancia en materia laboral.

3.2. Análisis de los Datos

Arias Galicia (citado por Tamayo, 2011) señala que “una simple colección de datos no constituye una investigación. Es necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente lleven a la confirmación o rechazo de la hipótesis” (pág. 192).

Así pues, el análisis de datos consiste en “observar patrones en los datos, hacer preguntas sobre esos patrones, construir conjeturas, deliberadamente recolectar datos de individuos específicamente seleccionados sobre tópicos buscados, confirmar o refutar esas conjeturas” (Mayan, 2001, pág. 22), y luego clasificar, cuestionar, pensar, construir y probar conjeturas sucesivamente (Mayan, 2001).

Es por medio de este proceso, que el investigador comprende el tema progresivamente hasta que comienza a crear modelos de relación de los datos, y conectar estos con la literatura, “buscar relaciones entre las categorías, o hacer lo que sea que el método demande” (Mayan, 2001, pág. 22).

Para poder hacer el análisis de las lyes utilizaremos una técnica de interpretación conocida como análisis de contenido, que es una técnica de interpretación de textos, grabaciones, pinturas, filmaciones u otra forma distinta donde existan “toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos” (Andréu, s/f, pág. 2), el factor común de todo esto, es la capacidad que tiene para “albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas a conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social (Andréu, s/f, pág. 2).

En este mismo contexto, “el análisis de contenido es una técnica que permite realizar una descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de comunicaciones de las cuales se pretende obtener una interpretación” (Hurtado, 2010, pág. 1176).

Con esta técnica cualitativa, se buscan y se pueden conseguir informaciones diversas, cuestión que va a variar dependiendo de cómo se planteen los objetivos y la pregunta de la investigación, y cómo se dé la recolección de los datos. La información que se puede obtener de este tipo de análisis va desde frecuencias y matices, hasta causas, procesos, estructuras, significados y clasificaciones (Hurtado, 2010).

Lo valioso y característico del análisis de contenido, que lo distingue de otras técnicas, es que “combina intrínsecamente, y de ahí su complejidad, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos” (Andréu, s/f, pág. 2).

Por lo expuesto anteriormente, el análisis de contenido es la técnica seleccionada para el análisis de datos de la documentación que se obtenga.

4. Aspectos asociados a la factibilidad de la investigación

El presente estudio tiene ciertas limitaciones como son el acceso a cifras reales y actualizadas sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, la protección a la maternidad y la correcta aplicación de los descansos tanto en la República Bolivariana de Venezuela como en la República de Colombia.

5. Consideraciones Éticas

Como bien señalan Taylor y Bogdan (1984), los únicos que pueden juzgar si la investigación es dañina o no son los propios informantes. Es por esto que se debe tener en cuenta que los datos aportados por la población y la muestra a estudiar serán confidenciales.

Igualmente, se resaltar  durante toda la investigación que la misma es únicamente con fines académicos y que no tendrá ningún tipo de consecuencia para las personas que colaboren con el mismo, pues con el estudio se quiere conocer la situación en materia de la Protección a la Maternidad en Venezuela y Colombia.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Desde el año 1919 la OIT mantiene normas internacionales que generan oportunidades y promueven el trabajo decente en la actualidad. A su vez, velan por los derechos y la no discriminación de los trabajadores sin distinción de sexo para así fomentar la equidad y calidad en el ambiente laboral. Entre sus 185 estados miembros se encuentran Venezuela y Colombia, países que han ratificado diversos Convenios y Recomendaciones que surgen de la relación tripartita en el trabajo.

Resulta interesante seleccionar a Venezuela y Colombia para el desarrollo de la investigación ya que son naciones hermanas en cuanto a su ubicación, cultura e historia. Asimismo, son naciones que dentro de su régimen jurídico velan por la mujer trabajadora, en cuanto a materia de Protección a la Maternidad se refiere.

Es por ello, que para conocer la situación de estas naciones en relación a la Protección a la Maternidad se tomó como referencia los Convenios 103 y 183, y las Recomendaciones 95 y 191 sobre la Protección a la Maternidad. Igualmente, los investigadores seleccionaron aquellas legislaciones de cada país que dieran cuenta del tema en estudio.

En el caso de Venezuela se utilizaron: la Ley del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras publicada el 7 de mayo de 2012; el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicada el 28 de abril de 2006; y la Ley del Seguro Social y su reglamento publicada en gaceta el 24 de mayo de 2010. Por su parte, en el caso de Colombia se emplearon: el Código Sustantivo del Trabajo publicado en el año 2011; y el Sistema de Seguridad Social de Colombia que toma como base la Ley 100 de 1993.

A continuación se lleva a cabo el Análisis de Contenido planteado para el estudio, en el cual se desarrollan los objetivos del mismo, es decir, se identifican, describen y analizan las legislaciones arriba mencionadas con lo relacionado en materia de Protección a la Maternidad, por lo cual fue necesario dividir por títulos los aspectos que definen dicha

protección en ambos países, tomando como punto de referencia los Convenios y Recomendaciones de la OIT antes descritos.

Para ello, se elaboró la tabla 1 la cual contiene las variables que conforman la Protección a la Maternidad y los artículos de las legislaciones de cada país que hacen alusión a cada una de ellas:

Tabla 1. Variables que conforman la Protección a la Maternidad partiendo de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, para las legislaciones de Colombia y Venezuela.

	ASPECTOS	OIT		COLOMBIA		VENEZUELA			
		C103 R95	C183 R191	CSC	LSS	LOTTT	RLOT	LSS	RLSS
1	PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD								
	Protección a la Maternidad			Art. 246	Art. 162	Art. 331	N/A	N/A	N/A
1.1	Certificado Médico	C-Art. 3 / R-Art. 1	C-Art. 4	Art. 236 #3 y Art. 244	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1.2	Prohibición de despido	C-Art. 6 / R-Art. 4	C-Art. 8 #1	Art. 239	N/A	Art. 335	N/A	N/A	N/A
1.3	Indemnización por despido durante el embarazo	N/A	N/A	Art. 239 #3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1.4	Permiso para despedir	N/A	N/A	Art. 240	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1.5	Incumplimiento por parte del patrono	N/A	N/A	Art. 243	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1.6	Antigüedad	R-Art. 4 #3	N/A	N/A	N/A	Art. 342	N/A	N/A	N/A
1.7	Conservación del puesto de trabajo	R-Art. 4 #3	C-Art. 8 #2 / R-Art. 5	Art. 241	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1.8	No discriminación en el empleo	N/A	C-Art. 9 #1	N/A	N/A	Art. 346	N/A	N/A	N/A
1.9	Prohibición de examen médico	N/A	C-Art. 9 #2	N/A	N/A	Art. 332	Art. 99	N/A	N/A
1.10	Protección a la salud	R-Art. 5 #1,al #3	C-Art. 3 / R-Art.6 #1, al #3			Art. 333	N/A	N/A	N/A
		R-Art. 5 #4 y #5	R-Art.6 #1.c			Art. 334	N/A	N/A	N/A
2	LICENCIA DE MATERNIDAD								
	Licencia de Maternidad	C-Art. 3 / R-Art. 1	C-Art. 4 / R-Art. 1	Art. 236 #1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

2.1	Descanso prenatal	C-Art. 3 #3	C-Art. 4 #5	Art. 236 #7a y párrafo 2°	N/A	Art. 336	N/A	N/A	N/A
2.2	Descanso postnatal	C-Art. 3 #3	C-Art. 4 #4	Art. 236 #7b	N/A	Art. 336	N/A	N/A	N/A
2.3	Prolongación del descanso	C-Art. 3 #4 / R-Art. 1 #2	C-Art. 5	N/A	N/A	Art. 337	N/A	N/A	N/A
2.4	Descanso prenatal suplementario	C-Art. 3 #5 / R-Art. 1#2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2.5	Prolongación del descanso puerperal	C-Art. 3 #6 / R-Art. 1 #2	R-Art. 1 #2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2.6	Acumulación de descanso pre y posnatal	C-Art. 3 #3	R-Art. 1 #3	Art. 236 párrafo 1°	N/A	Art. 338	N/A	N/A	N/A
3	PERÍODO DE LACTANCIA								
3.1	Descansos por lactancia	C-Art. 5 / R-Art.3 #1	C-Art. 10 / R-Art. 8	Art. 238	N/A	Art. 345	Art. 100	N/A	N/A
3.2	Instalaciones para la lactancia	R-Art.3 - #2 y #3	R- Art. 9	Art. 238 #3	N/A	Art. 343 y 344	N/A	N/A	N/A
3.3	Servicios de Guardería	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Art. 101 al Art. 107	N/A	N/A
4	PRESTACIONES POR MATERNIDAD								
4.1	Prestaciones	C-Art. 4 #1 / R-Art.2	C- Art. 6	Art. 57 #11	Art. 207	N/A	N/A	Art. 11	N/A
4.2	Prestaciones dinerarias	C-Art. 4 #2 y #6) / R-Art.2 #1	C- Art. 6 #1 al #6 / R-Art. 2	Art. 236 #1 y #2	N/A	N/A	N/A	Art. 11	N/A
4.3	Prestaciones médicas	C-Art. 4 #3 / R-Art.2 #2 al #5	C-Art. 6 #7 / R-Art. 3	N/A	Art. 166	N/A	N/A	Art. 11	Art. 139 y 140
4.4	Asistencia social	C-Art. 4 #4, #5 y #7	C-Art. 6 #8 / R-Art. 4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4.5	No obligación de pago por parte del patrono	C-Art. 4 #8	C-Art. 6 #8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4.6	Descanso remunerado por aborto	N/A	N/A	Art. 237	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5	LICENCIAS RELACIONADAS								
5.1	Licencia de paternidad	N/A	R-Art. 10 #3 y #4	Art. 236 p. 1	N/A	Art. 339	N/A	N/A	N/A
5.2	Fallecimiento de la madre	N/A	R-Art.10 #1	Art. 236 #6	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3	Enfermedad de la madre	N/A	R-Art. 10 #2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5.4	Adopción	N/A	R-Art.10 #5	Art. 236 #4	N/A	Art. 340	N/A	N/A	N/A
5.5	Niños prematuros e incapacidad	N/A	N/A	Art. 236 #5 p. 3	N/A	Art. 347	N/A	N/A	N/A

	permanente								
6	PUNTOS ADICIONALES								
6.2	Vacaciones	N/A	N/A	N/A	N/A	Art. 341	N/A	N/A	N/A
6.8	Preexistencia	N/A	N/A	N/A	Art. 164	N/A	N/A	N/A	N/A

Asimismo, para un mejor entendimiento, en la tabla 2 (Anexo 1) se presenta el contenido de los artículos antes enumerados.

1. Protección a la Maternidad

Tanto Venezuela y Colombia en sus legislaciones definen lo que implica la protección a la maternidad, aunque la OIT en sus convenios y recomendaciones no haga mención de la misma. La OIT se limita a definir lo que significa mujer (persona de sexo femenino, de cualquier edad, cultura y nacionalidad) e hijo (persona nacida dentro o fuera del matrimonio).

Por otra parte, tanto el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (CSTC), como la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), establecen que la protección a la maternidad garantiza a las mujeres trabajadoras el disfrute de una protección especial por parte del Estado y que se debe apoyar a los padres en la crianza y desarrollo de sus hijos. Además, el Sistema General de Seguridad Social de Salud de Colombia fomenta una protección integral de la familia en especial durante la maternidad, a través del Plan Obligatorio de Salud que garantiza los cuidados tanto de la madre como del hijo.

Con esto se evidencia que, ambos países en estudio ven la necesidad de dar una definición clara de protección a la maternidad y cuál es el rol del Estado al respecto, aunque la OIT así no lo disponga en sus convenios y recomendaciones.

1.1. Certificado Médico

Para poder gozar de la protección a la maternidad, las mujeres deben contar con un certificado médico que especifique la condición de embarazo y que a su vez le indique, tanto a la trabajadora como al patrono, cual es la fecha presunta del parto.

La OIT en sus convenios y recomendaciones plantea que toda mujer debe presentar dicho certificado, para que así el patrono pueda comprobar el estado de embarazo y la fecha presunta del parto de su colaboradora, a fin de que la misma pueda disfrutar los descansos correspondientes a su condición.

En Colombia también se le exige a la trabajadora que, para otorgarle la licencia de maternidad, debe presentar el certificado médico que pruebe su estado de embarazo, fecha probable de parto, y fecha en la cual comenzará a usar la licencia. Además, indica que los certificados médicos deben ser expedidos gratuitamente por todas las entidades de Higiene de carácter oficial.

No obstante, es de hacer notar que, a pesar de que la OIT exponga la importancia de un certificado médico, Venezuela, a diferencia de Colombia, no hace referencia a este aspecto en ninguna de las legislaciones que se revisaron en el presente estudio.

1.2. Prohibición de despido

En Colombia y Venezuela, es importante que la mujer en estado de embarazo no se vea afectada en su lugar de trabajo, por lo que siguiendo con los parámetros de la OIT, le brindan una protección especial que señala que una mujer embarazada o en período de lactancia no puede ser despedida bajo ninguna circunstancia.

Es por ello, que en los convenios y recomendaciones antes citados establece que, la trabajadora no puede ser removida de su puesto de trabajo a pesar de tener que ausentarse por los descansos que le corresponden.

A su vez, se plantea en la LOTTT que la mujer tampoco puede ser despedida por causa de embarazo ni durante los períodos correspondientes a su descanso, y que luego del reintegro tanto la madre como el padre gozan de inamovilidad laboral por dos años. Mientras que Colombia en el CSTC, plantea que la trabajadora no puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, gozando además de esta protección durante los tres meses posteriores al parto, y una indemnización especial es caso que se del despido.

Es evidente que tanto para Venezuela como para Colombia es importante la seguridad que se le brinde a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o que ya esté gozando de sus descansos luego del parto, ya que si la mujer está empleada cuenta con los ingresos y beneficios suficientes para brindarle bienestar, salud y seguridad s su hijo.

1.3.Indemnización por despido durante el embarazo

A pesar que la OIT exprese en sus convenios y recomendaciones que la mujer no puede ser despedida si se encuentra en estado de embarazo. Colombia en el CSTC indica, que si el patrono toma la decisión de culminar la relación laboral con su trabajadora, existen indemnizaciones que serán percibidas por la mujer en caso de que sea despedida durante el embarazo o el período de lactancia.

Si esto ocurre, el patrono debe cancelar a la mujer además de las prestaciones que le correspondan por el contrato de trabajo, una indemnización equivalente a 60 días de salario más lo equivalente a las 12 semanas de descanso remunerado planteados en los puntos anteriores, si es que ésta no los ha disfrutado al momento del despido.

1.4.Permiso para despedir

En el mismo orden de idea, si bien en Colombia existe inamovilidad laboral para la trabajadora durante los tres primeros meses luego de la fecha de parto, y una indemnización si el despido se da durante el embarazo o el período antes mencionado, también se le otorga un permiso al patrono para poder despedirla.

El CSTC, señala en primer lugar que, para poder realizar dicha acción el patrono debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, o en caso de que no existiese dicha figura en la zona donde se genere el hecho, la autorización del Alcalde Municipal (aunque su autoridad sea de carácter temporal y deba ser verificado por un Inspector ubicado lo más cercano a la localidad).

Asimismo, este permiso sólo puede darse en caso de que el patrono demuestre una causa justificada por la cual deba despedir a la mujer trabajadora. Dichas causas son debidamente identificadas en los artículos 62 y 62 del CSTC. No obstante, antes de dar por efectivo el despido el Inspector o Alcalde debe entrevistar a la trabajadora y además comprobar los hechos expuestos por cada una de las partes.

1.5. Incumplimiento por parte del patrono

En Colombia, es esencial que se cumplan los descansos concedidos por licencia de maternidad. Es por ello, que el CSTC, afirma que la mujer trabajadora recibirá una indemnización equivalente al doble del pago por los descansos no concedidos por el patrono, ya que éste está en la obligación de otorgarle a la mujer el goce de sus descansos por maternidad.

Claro está, que este punto no es considerado positivo por la OIT, por el hecho de estar culminando la relación laboral con una mujer que goza de una protección especial por su estado o condición. Y asimismo, en las legislaciones de Venezuela tampoco se menciona algún aspecto relacionado con este punto debido a lo que implicaría que el patrono realmente despidiera a cualquier mujer en esa condición.

1.6. Antigüedad

Si bien la mujer debe interrumpir sus labores al momento de disfrutar los descansos correspondientes por maternidad, eso no implica que no se siga contando su antigüedad. Por lo

cual la OIT señala que, a pesar de su ausencia laboral por motivo de embarazo, la mujer conservará sus derechos de antigüedad.

En este punto, sólo Venezuela hace énfasis en que a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia, se le ha de computar su antigüedad en la entidad de trabajo para los cálculos correspondientes de sus prestaciones; mientras que Colombia no hace mención en sus legislaciones algo referente a dicho cómputo durante la licencia de maternidad.

1.7.Conservación del puesto de trabajo

En las legislaciones de Colombia se hace mención a que la mujer debe conservar su puesto de trabajo, y si es sustituida por otra persona mientras se encuentre en su descanso, luego de su reintegro, debe volver a su antiguo puesto o a uno con igual remuneración.

En este sentido, a pesar del estado de embarazo de la trabajadora y de las ausencias que ésta deba presentar por su estado, la OIT señala en sus convenios y recomendaciones, que la mujer tiene derecho de ocupar el mismo puesto o uno equivalente con la misma remuneración al momento de reintegrarse a su puesto de trabajo.

Mientras Venezuela no hace mención a lo antes descrito, Colombia por su parte, expone que el empleador está en la obligación de mantener el puesto de trabajo, y una vez finalizado el descanso de la madre trabajadora debe reiniciar en las mismas condiciones.

1.8.No discriminación en el empleo

En la actualidad, no se puede prohibir ni privar a las personas de pertenecer a alguna empresa y de realizar determinadas tareas, desde hace varios años la OIT comenzó a combatir la discriminación en el empleo. Gracias a esto, la mujer fue incluida poco a poco en el mercado laboral. Hoy en día, en las legislaciones de Venezuela, además de expresarse la no discriminación también se vela específicamente porque las mujeres en estado de embarazo no sean excluidas a causa de su condición.

La OIT plantea en uno de sus convenios, que el hecho de que la mujer esté embarazada no debe ser un causante de discriminación laboral, y se le debe incluir en cualquier tipo de empleo.

Por otra parte, aun cuando Colombia no proyecta en su legislación nada sobre este tema, Venezuela establece que no puede existir diferencia alguna entre los salarios devengados entre la trabajadora en descanso por causa de embarazo y la que continúa ejecutando sus funciones.

1.9. Prohibición de examen médico

Continuando la lucha para que la mujer no sea discriminada a causa del embarazo, la OIT y Venezuela plantean que no se deben realizar pruebas de embarazo cuando se realizan los chequeos pre empleo.

Al respecto, Venezuela aplicando lo expuesto por la OIT tanto en la LOTTT como en el Reglamento de la LOT, se expone que está prohibido que las empresas en sus procesos de ingreso de personal realicen pruebas de embarazo a las mujeres que optan por un empleo, exceptuando que sean labores que impliquen un riesgo significativo en la salud de la mujer embarazada y su hijo. No obstante, Colombia excluye este aspecto de sus legislaciones.

1.10. Protección a la salud

Tanto Venezuela como Colombia, cumpliendo lo establecido por la OIT plantean que el patrono debe velar por la seguridad no sólo de sus trabajadores, sino más específicamente, de sus empleadas embarazadas, ya que podrían sufrir algún accidente o enfermedad que afecte su embarazo, su vida y la de su propio hijo. Por esto, la protección de la salud de la mujer embarazada toca dos puntos importantes para garantizar el cuidado necesario durante el periodo de embarazo y la lactancia.

En primer lugar, se encuentran las actividades prohibidas a consecuencia del embarazo. Los convenios y las recomendaciones de la OIT, plantean que se debe evaluar el riesgo que existe para la trabajadora embarazada o lactante en su puesto de trabajo y, en caso de hallarse, deben quedar exentas de ejecutar esas actividades. Asimismo, señala que el trabajo nocturno y las horas extras están prohibidos igualmente.

Colombia en el CSTC señala que, la mujer no puede ser empleada en horario nocturno en ninguna empresa industrial, así como tampoco puede ser contratada en trabajos en los que debe estar en contacto permanente con productos químicos que puedan dañar su salud. Igualmente, indica que no deben ser empleadas en labores que las exponga a un riesgo, como por ejemplo, minas, trabajos que requieran grandes esfuerzos, riesgos o que sean insalubres.

A su vez, Venezuela en la LOTTT, afirma lo expuesto anteriormente determinando que se debe velar porque ni la mujer ni el hijo corran peligro en el lugar de trabajo.

En segundo lugar, la OIT expone el derecho que tiene la mujer embarazada o lactante de ser transferida de su puesto sin disminución de salario, ni a otro puesto que signifique un riesgo para la misma. Con respecto a esto, Venezuela en la LOTTT hace énfasis en que la trabajadora embarazada debe ser trasladada de su lugar de trabajo a uno donde no existan posibilidades de verse afectada en este periodo, sin desmejorar sus condiciones ni salario.

De esto se evidencia, que Venezuela y Colombia en sus respectivas legislaciones garantizan la protección de la mujer en estado de embarazo, aunque esto implique su traslado a un área diferente de trabajo hasta tanto no culmine su licencia de maternidad. Asimismo, identifican, como lo hace la OIT en sus convenios y recomendaciones, que existen trabajos prohibidos para las mujeres aunque no estén embarazadas, ya que de igual forma, a futuro, puede deteriorar su salud y causar posibles complicaciones en embarazos futuros.

2. Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad significa tanto para la trabajadora embarazada como para el patrono uno de los aspectos más importantes, si no el más importante, durante el periodo de embarazo, es decir, antes, durante y después del parto. En este aspecto, la OIT indica que dicha licencia es lo que demostrará el período en el cuál la mujer gozará de la protección por maternidad, y tanto Venezuela como Colombia señalan que cuando la mujer presenta el certificado médico indica que la licencia ha entrado en vigencia.

Colombia, en el CSTC, cumple con lo establecido por la OIT en sus convenios y recomendaciones, que plantea que toda mujer en relación de dependencia que se encuentre en estado de embarazo, siempre y cuando presente el debido certificado médico con fecha presunta de embarazo, tiene el derecho de disfrutar los descansos correspondientes a su estado.

2.1.Descanso prenatal

Como se describe en los capítulos anteriores, el descanso prenatal es aquel período que tiene derecho a disfrutar la mujer antes de la fecha probable de parto. Es este punto, ambos países en estudio y la OIT especifican en sus normativas la duración del descanso prenatal.

La OIT en el Convenio 103, señala que la duración de este descanso debe ser de seis semanas antes de la fecha probable de parto; mientras que en el Convenio 184 plantea que este período será el equivalente al tiempo que transcurra entre la fecha probable de parto y la fecha en la que tiene lugar el mismo.

Ahora bien, Colombia en el CSTC, establece que la mujer trabajadora tiene derecho a disfrutar de dos semanas antes de la fecha probable de parto, eso sí, exige que sólo la semana anterior al parto sea de carácter obligatorio. No obstante Venezuela, siguiendo los parámetros de la OIT, en la LOTTT, insta que el descanso prenatal será de seis semanas antes de la fecha presunta de parto.

Resulta evidente, que el descanso prenatal ofrecido en Colombia es mucho menor a lo que establece la OIT en sus convenios y recomendaciones, al igual que en Venezuela, cuyo descanso es mayor.

2.2.Descanso postnatal

Tal como se detalla anteriormente en el estudio, el descanso postnatal se refiere al período que tiene derecho a disfrutar la trabajadora embarazada luego del parto. Aquí, tanto la OIT como Venezuela y Colombia especifican en sus normativas la duración del descanso luego del parto.

La OIT, por su parte, en sus convenios y recomendaciones plantea que, la trabajadora embarazada luego del parto tiene derecho a disfrutar de un período obligatorio no menor a seis semanas, excepto que la legislación del país acuerde otros lapsos de tiempo.

Asimismo, Colombia en el CSTC, supera el lapso de tiempo estipulado por la OIT en los convenios antes mencionados y otorga doce semanas a partir de la fecha de parto. Adicionalmente, en caso de no haber disfrutado la semana no obligatoria del descanso prenatal, la mujer tiene derecho a sumar esa semana a su descanso postnatal.

Sin embargo es importante destacar, que Venezuela no sólo supera lo establecido por la OIT en sus convenios, sino a Colombia, ofreciéndole a la madre venezolana veinte semanas de descanso luego de la fecha de parto, según lo que establece la LOTTT.

2.3.Prolongación del descanso

Además de brindarles a las mujeres descansos por su condición de embarazo, éstos mismos pueden extenderse de ser necesarios. Por ejemplo, como lo estipula la OIT y Venezuela, si la fecha presunta de parto no es la efectiva estos días de espera son sumados a su lapso de descanso.

La OIT plantea que, en cuanto a la prolongación del descanso por licencia de maternidad, si el nacimiento se da posterior a la fecha prevista de parto establecida en el certificado médico, el descanso prenatal debe extenderse hasta dicha fecha y la duración del descanso postnatal no debe ser reducido, a forma de evitar que se presente cualquier tipo de complicación durante el embarazo.

Mientras que Colombia no hace alusión a este aspecto, Venezuela en la LOTTT reafirma lo que indica la OIT en los Convenios arriba mencionados, protegiendo así la salud tanto de la madre como del niño.

2.4.Descanso prenatal suplementario

Así como se puede prolongar el descanso prenatal, a causa de no efectuarse el parto en la fecha indicada por el médico, la mujer puede extender este mismo descanso si se presenta alguna complicación durante el embarazo.

La OIT plantea que en caso de que la mujer se enferme a causa del embarazo, tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario, previa presentación de un certificado médico que lo valide. Esto quiere decir que, si la mujer se enferma antes de dar a luz, por ley le corresponderá ausentarse del trabajo, disfrutando así de un período de descanso prenatal extra al ya establecido.

Resulta importante mencionar que ninguno de los países en estudio, es decir, ni Colombia ni Venezuela, hacen referencia a este aspecto en las legislaciones que se están tomando para la investigación.

2.5.Prolongación del descanso puerperal

Al igual que existe una prolongación del descanso prenatal, por lo antes descrito, también se puede extender el descanso que le corresponde a la mujer luego del parto. En este caso, la OIT en uno de sus convenios y recomendaciones especifica que se podrá extender el

descanso postnatal, si al momento del parto o luego de éste la mujer presente alguna complicación, enfermedad o se produzca alguna condición anormal que afecte a la madre o al niño.

Así como en el punto anterior, este aspecto de la Licencia de Maternidad tampoco se toma en cuenta en las legislaciones de Colombia y Venezuela empleadas en el presente estudio.

2.6.Acumulación de descanso pre y postnatal

Tanto en Venezuela como en Colombia, siguiendo la normativa de la OIT, las mujeres trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a acumular el descanso pre y postnatal luego de la fecha efectiva del parto.

La OIT en el Convenio 103, plantea que si bien la trabajadora embarazada tiene un disfrute obligatorio de 6 semanas después del parto, el momento que disponga ésta para disfrutar las semanas adicionales de su descanso por maternidad, estará determinado por la legislación de cada país pudiendo disfrutar de éstas antes o después del parto. Igualmente la Recomendación 191, indica que se deberían garantizar medidas para que la mujer decida libremente cuando disfrutar los descansos no obligatorios.

Por su parte Colombia, en el CSTC afirma que si una mujer no disfrutó, cualquiera sea la razón, del descanso prenatal, tiene derecho a acumularlo y disfrutar de catorce semanas continuas luego del parto, es decir, se agregarían semanas adicionales a las doce correspondientes al descanso postnatal.

Asimismo, Venezuela en la LOTTT, señala que si por cualquier razón la mujer no disfrutó del descanso prenatal tiene derecho a acumularlo, aumentando el periodo de descanso luego del parto. Además, se establece que son irrenunciables los descansos por maternidad.

3. Periodo de lactancia

Una vez la mujer retorna a su lugar de trabajo, luego de cumplido el tiempo correspondiente del descanso postnatal, se le es asignado un período de lactancia en el cual ésta alimenta (lacta) a su hijo para garantizar la buena salud y desarrollo del mismo.

3.1.Descansos por lactancia

Para efectos de los descansos por lactancia, tanto la OIT como los países en estudio, estipulan en sus normativas el lapso durante el cual la mujer debe disfrutar de ciertos descansos en determinados intervalos de tiempo para amamantar a su hijo.

La OIT en sus convenios y en una de sus recomendaciones, plantea que la mujer tiene derecho a interrumpir en repetidas ocasiones la jornada laboral para amamantar a su hijo, y le da la opción de acumular estas interrupciones para disminuir su jornada laboral, bien sea al comienzo o al final de la misma, todos estos descansos deben contabilizarse como tiempo de trabajo y pagarse como tal. Más sin embargo, la Recomendación 95 especifica que, las interrupciones parciales deben constar de un periodo equivalente a hora y media de descanso.

Siguiendo lo establecido por la OIT, Colombia establece en el CSTC, que el patrono debe otorgar obligatoriamente a la madre lactante durante los primeros seis meses de edad, sin realizar descuento o desmejora de algún tipo, dos descansos de treinta minutos (media hora) cada uno, dentro del tiempo de jornada laboral para amamantar a su hijo. Asimismo, indica que se deben otorgar más descansos que los antes mencionados siempre y cuando se presente un certificado médico que lo sustente.

A su vez Venezuela, en la LOTTT, señala que la mujer trabajadora tiene derecho a disfrutar de dos descansos por lactancia, cada uno de media hora. Adicionalmente, propone que si en la entidad de trabajo no existen centros de lactancia, el tiempo de los descansos aumentara a hora y media cada uno. Por su parte, el Reglamento de la LOT que aún se

mantiene vigente a pesar de que la ley fue derogada, indica además que el descanso por lactancia será de seis meses contando desde la fecha de parto.

Con esto, se evidencia que tanto Venezuela como Colombia coinciden en el permiso a sus trabajadores de dos descansos de media hora cada uno para poder lactar a su hijo. Además, es importante señalar que, en el caso venezolano de no contarse con un centro de lactancia o de asistencia para los hijos de los trabajadores, el tiempo que le corresponde a la mujer para amamantar a su hijo se le computará una hora adicional.

3.2.Instalaciones para la lactancia

Tanto la OIT como Colombia y Venezuela, en sus convenios y legislaciones respectivamente, hacen mención a la necesidad que se le presenta al patrono de crear centros asistenciales o instalaciones adecuadas para que la mujer pueda amamantar a su hijo sin ausentarse de su lugar de trabajo más del tiempo estipulado.

Más específicamente, la OIT plantea que cada establecimiento de trabajo debería contar con instalaciones en las cuales la madre pueda amamantar a su hijo y en la cual, durante la jornada laboral, el niño pueda ser atendido. Dichas instalaciones deben ser financiadas por la empresa o por el sistema de seguridad social de cada nación.

En este aspecto, Colombia en el CSTC propone que para cumplir con lo establecido en el punto anterior, es decir, los descansos por lactancia, el empleador debe crear un lugar o recinto apropiado para que el niño permanezca durante la jornada laboral de la madre y ésta pueda cumplir con su rol de madre amamantando al niño.

Venezuela, por su parte, en la LOTTT, denomina a estas instalaciones *Centros de Educación Inicial con sala de lactancia*, los cuales debe crear el patrono que cuente con más que veinte mujeres en su nómina, donde las mismas puedan amamantar a sus hijos y garantizar la atención que necesitan. Además, dichos centros deben contar con el personal adecuado, el cual debe ser escogido, contratado y pagado por el Seguro Social.

Esto demuestra, que ambos países en estudio cumplen con lo establecido por el ente supremo de normativa laboral como lo es la OIT, aunque en cada país varía su denominación y que en Venezuela dependiendo de la empresa aplica o no dicha normativa.

3.3.Servicios de guardería

Adicional a los centros o instalaciones para la lactancia, sólo en la legislación venezolana se hace hincapié en que las empresas deben crear guarderías o contar con algún tipo de financiamiento para la misma, ayudando así a los padres en el cuidado de sus hijos.

Por ello la LOTTT plantea la necesidad de instalaciones para la lactancia cerca del lugar de trabajo, para que las mujeres amamanten a sus hijos y además cumplan con sus labores profesionales. De igual forma, el Reglamento de la LOT, señala que el patrono deberá pagar lo equivalente a sus trabajadores, que no devenguen más de 5 salarios mínimos, el 40% de dicho salario por concepto de guardería. La normativa indica que el empleador debe cumplir con el funcionamiento de Los Centros de Educación Inicial y guarderías, como también todo lo referente al personal contratado y el horario que deben tener dichos centros para cuidar a los hijos de sus trabajadores mientras ellos presten sus servicios en las empresas.

En este sentido, la OIT y la legislación colombiana no hacen mención sobre la creación o financiamiento del servicio de guardería que sus empleados deben utilizar para garantizar el cuidado de sus hijos.

4. Prestaciones por maternidad

La licencia de maternidad no sólo cuenta con descansos antes y después del parto sino que además, les otorga a los trabajadores diversos tipos de prestaciones que los ayude durante dichos períodos de descanso.

4.1.Prestaciones

En cuanto a las prestaciones asignadas por licencia de maternidad a la trabajadora, al igual que la OIT, Colombia y Venezuela, favorecen a sus trabajadores con dos tipos de prestaciones, dinerarias y médicas.

La OIT establece en los convenios y recomendaciones antes identificados, que cuando la mujer comienza a disfrutar de los descansos por concepto de maternidad tendrá derecho a recibir prestaciones tanto monetarias como médicas, con el fin de garantizar óptimas condiciones de salud y calidad de vida a la madre y al niño.

Colombia, expone en el CSTC, que las prestaciones a causa de maternidad son obligaciones especiales del patrono, y se debe otorgar a la trabajadora embarazada una licencia remunerada. Por otra parte, el Sistema General de Seguridad en Salud colombiano, plantea que los afiliados al sistema mediante régimen contributivo, recibirán el pago correspondiente a las Entidades Promotoras de Salud por concepto de licencia de maternidad, siendo financiado por el Fondo de Solidaridad como una transferencia de las unidades de pago por capitación de su subcuenta de indemnización.

A su vez, Venezuela en la Ley del Seguro Social, siguiendo lo establecido por la OIT, les otorga a los trabajadores afiliados al Seguro Social prestaciones dinerarias y médicas por maternidad y adopción.

4.2.Prestaciones dinerarias

Como se mencionó anteriormente, tanto Venezuela como Colombia, cumpliendo lo establecido por la OIT, asigna a sus trabajadoras un pago adicional a su paquete salarial por maternidad. Claro está, que cada país establece un monto diferente entre ellos mismo y con respecto a la OIT.

En todo caso, la OIT indica que las prestaciones dinerarias por concepto de licencia de maternidad deben estar pautadas por la legislación de cada país y deben avalar la calidad y un nivel de vida adecuado para la madre y el niño. Es por ello que sus convenios establecen que éstas serán fijadas en virtud de lo indicado por la asistencia social obligatoria o cualquier otro medio, y deben representar al menos dos tercios de las ganancias que devengue la mujer trabajadora antes de que se calculen las prestaciones. No obstante, las recomendaciones de la OIT, exponen que siempre y cuando se consulte con las organizaciones encargadas de costear las prestaciones, los montos mencionados pueden ajustarse y fijarse en un 100% a las ganancias anteriores para el cálculo de las prestaciones.

Asimismo, el CSTC de Colombia, señala que la licencia de maternidad otorgada a la trabajadora debe ser equivalente al salario que perciba al momento de comenzar el descanso por maternidad. En base a lo anterior, si el salario que recibe ésta no es de carácter fijo, se calculará el promedio de los salarios percibidos durante el último año de labores y, en caso de que la trabajadora sea menor de edad, el promedio del tiempo trabajado.

Venezuela, por su parte, en la Ley del Seguro Social plantea que, la indemnización correspondiente por maternidad deberá ser diaria y no podrá ser menor al salario devengado por la mujer al momento del embarazo. Dicha prestación debe ser otorgada al momento de iniciar los descansos por maternidad. Además señala que si la mujer vive en una localidad donde no exista Seguro Social, la prestación le corresponderá de igual forma.

Sucede pues que, Colombia y Venezuela plantean que las prestaciones dinerarias por maternidad deben calcularse en base al último salario devengado y que deben ser pagadas en el momento que la trabajadora comience a gozar de alguno de sus descansos. Sobrepasando así lo que la OIT señala en sus convenios.

4.3. Prestaciones médicas

En cuanto a las prestaciones médicas, siguiendo lo establecido por la OIT, tanto en Venezuela como en Colombia los patrones deben garantizar que las mujeres (sus trabajadoras)

reciban la atención médica necesaria antes, durante y luego del parto. Velando siempre por la buena salud y estado tanto de la madre como de su hijo.

En este ámbito, la OIT en sus convenios y recomendaciones establece que, estas prestaciones se fijaran de acuerdo a la legislación de cada país, con el fin de conservar la salud de la mujer en estado de embarazo.

Además, los convenios y recomendaciones antes enumerados, señalan que se debe prestar asistencia médica general de cualquier tipo antes, durante y después del parto así como la hospitalización de la mujer en caso de ser necesario. Igualmente, ésta puede elegir libremente el médico y lugar (hospital, clínica o domicilio) en el cual quiera ser atendida. Sea el caso, se le debe garantizar suministros de artículos y productos necesarios que sean recetado por orden médica. Pero, es importante mencionar, que la OIT exhorta a que se les comunique a las mujeres que pueden utilizar los servicios de salud públicos que se encuentran a disposición de la población.

Colombia, en la Ley de Seguridad Social (Ley 100 de 1993), hace referencia a la atención materno infantil, es decir, indica que el Plan Obligatorio de Salud cubrirá todos los gastos de los servicios de salud correspondientes a la maternidad tales como control prenatal, atención del parto, control postparto y atenciones especiales por enfermedades relacionadas con la lactancia. Igualmente, el Plan Obligatorio de Salud ofrecerá un subsidio alimenticio a mujeres embarazadas y madres de niños menores de un año afiliadas al régimen subsidiado que es costado y determinado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

En el caso de Venezuela, la Ley del Seguro Social plantea que la mujer tiene derecho a una asistencia médica durante el período de embarazo, y en el caso de que la mujer viva en una localidad donde no exista un centro de asistencia médica gratuito, se le otorgará una indemnización que cubra los gastos correspondientes al cuidado de la madre durante el embarazo y al momento del parto.

Adicionalmente el Reglamento de la Ley del Seguro se agrega que, dicha asistencia médica debe prestarse antes del embarazo, en el momento del parto y luego de éste, otorgándose no sólo a la mujer trabajadora sino también a la esposa o conyugue del trabajador.

4.4.Asistencia social

Antes de entender lo referente a la asistencia social, se debe tener en cuenta que tanto Colombia como Venezuela cuentan con un Sistema de Seguridad Social para sus ciudadanos y sobre todo aquellos que se encuentren cotizando.

Ahora bien, la OIT afirma que las prestaciones médicas y dinerarias mencionadas en el punto anterior deben ser financiadas por medio de un sistema de seguro social obligatorio o por lo determinado en las legislaciones de cada país.

Es por ello que sus convenios y recomendaciones confirman la responsabilidad que tiene la seguridad social de cada país con respecto a la mujer embarazada que reúna las condiciones exigidas por el organismo. En caso de que la mujer no cumpla con los requisitos de la seguridad social, los fondos de la asistencia pública deberán hacerse cargo de las prestaciones que se le deben adjudicar a la misma por concepto de maternidad.

Adicionalmente, la OIT en los convenios y recomendaciones señalados en este punto, hacen mención a las contribuciones e impuestos que deben ser pagados, bien sea por parte del empleador por ambas partes (patrono y empleado), y que varían según la nómina que posea la empresa, previniendo siempre las prestaciones de maternidad.

Queda claro que la OIT exhorta a sus países miembros a que deben contar con un sistema de seguridad social que ayude a las empresas en trámites, gastos, entre otros, y que le brinden seguridad, bienestar y soluciones a sus empleados.

4.5.No obligación de pago por parte del patrono

Si bien el patrono asume cierta responsabilidad por la trabajadora embarazada, éste no está en la obligación de pagar los gastos relacionados a la maternidad. La OIT en sus convenios explica que, el empleador no está obligado a costear las prestaciones dinerarias y médicas por maternidad de sus trabajadoras. No obstante, la OIT indica que sus países miembros pueden ajustar lo establecido en estos artículos según las legislaciones de dichas naciones.

Es importante señalar, que Colombia y Venezuela no hacen mención en sus legislaciones, de aspectos referentes a la no obligación de pago por parte del patrono.

4.6.Descansos remunerados por aborto

Colombia, a diferencia de Venezuela y de lo expuesto por la OIT, hace mención en una de sus leyes que la mujer tiene derecho de contar con un descanso remunerado en caso de que sufra un aborto.

Más específicamente, en elCSTC se asigna un descanso remunerado en caso de aborto a aquellas trabajadoras que durante el transcurso del parto sufran una pérdida. Para que esto se haga efectivo, la mujer debe presentar al patrono un certificado médico que indique el lamentable acontecimiento, la fecha y lugar del mismo, y el período de reposo que debe cumplir la trabajadora para recuperarse del mismo.

No obstante, estaley plantea que la mujer tienen derecho a percibir una licencia remunerada igual al último salario devengado y un descanso que puede variar entre dos y cuatro semanas, dependiendo de lo indicado por el médico en el certificado médico antes expuesto.

5. Licencias relacionadas

No sólo las mujeres cuentan con una licencia por maternidad, aquellos hombres que deban cumplir con el rol de padre se les concede una licencia por paternidad, correspondiéndoles así un descanso luego de la fecha del parto. Asimismo, existen una serie de circunstancias que se desencadenan en caso de que la madre sufra alguna complicación o fallezca y es el padre quien recibe un beneficio extraa fin de cuidar al niño luego de su nacimiento.

Por otra parte, existe una licencia adicional relacionada con la maternidad y paternidad, y es la que se otorga a los padres que decidan adoptar con el fin de crear una familia. A continuación se exponen en detalle todas aquellas licencias relacionadas con la maternidad.

5.1.Licencia de Paternidad

Tanto Colombia como Venezuela, alineándose a lo expuesto por la OIT en sus convenios y recomendaciones, incorporan a la protección a la maternidad una licencia a los padres, para que ellos también puedan gozar de descansos y prestaciones que ayuden a mantener una buena calidad de vida en el hogar.

Es este caso, la OIT en el Reglamento 191 señala que, tanto las mujeres como los hombres deben tener derecho a una licencia parental luego de que expire la licencia de maternidad correspondiente. A su vez, esta licencia debería incluir un pago de prestaciones familiares para ayudar a los padres en los gastos ocasionados antes, durante o luego del parto.

Colombia en el CSTC, establece una licencia remunerada de paternidad de ocho días hábiles por niños nacidos, bien sea de su esposa o conyugue. Esta licencia se otorgará una vez que el padre presente, en los treinta días siguientes al nacimiento, el soporte de Registro Civil de Nacimiento a la Entidad Promotora de Salud (EPS) correspondiente. No obstante, al estar esta licencia a cargo de la EPS, el padre debe estar cotizando semanas previas a la fecha de nacimiento del menor.

Por su parte, Venezuela en la LOTTT plantea que todos los trabajadores tienen derecho a catorce días continuos de descanso, los cuales corresponden a una licencia de paternidad remunerada luego de la fecha en que se efectúe el parto. Además, que al igual que las mujeres, los hombres gozarán de inamovilidad laboral durante los dos años siguientes luego del nacimiento de su hijo.

De este modo se evidencia, que Venezuela supera lo expuesto por la OIT y Colombia, otorgándole al padre más días de descansos remunerados luego del nacimiento del niño y además garantizándole inamovilidad laboral durante los primeros dos años de vida del mismo.

5.2.Fallecimiento de la madre

Si la madre fallece durante el parto o antes de que se acabe el período de descanso postnatal, la OIT en la Recomendación 191 indica que se le debe brindar al trabajador (padre) un descanso equivalente al período que le correspondería a la mujer luego del parto, o lo que falte para que el descanso expire.

Al igual que la OIT, en este aspecto Colombia en el CSTC plantea que en caso de que la madre fallezca antes de haber disfrutado las semanas correspondientes al descanso postnatal, el empleador del padre debe otorgar al mismo el tiempo que faltó por cumplir la madre.

En el caso venezolano, ninguna de las legislaciones utilizadas para esta investigación hace mención de lo que ocurriría en caso de que la madre falleciera durante el parto o luego de éste.

5.3.Enfermedad de la madre

Según lo establecido en la Recomendación 191 de la OIT, las legislaciones de sus países miembros deberían incluir un apartado que indique que a los padres, en caso de trabajar, les debe corresponder un descanso equivalente al tiempo de período postnatal

asignado a las mujeres, si es que ésta sufre una enfermedad luego de la fecha del parto, impidiéndole cuidar a su hijo.

Este aspecto de las licencias relacionadas, en caso de enfermedad de la madre, no se toma en cuenta ni en las legislaciones de Colombia y ni las de Venezuela que son empleadas en el presente estudio.

5.4. Adopción

El adoptar a un hijo es tan importante como el dar a luz a uno, ya que en ambos casos los niños requieren del cuidado necesario durante su crecimiento y desarrollo. Es por ello que tanto Colombia como Venezuela, siguiendo con la normativa de la OIT, establecen que los padres adoptivos tienen derecho a gozar de los mismos beneficios, prestaciones y ayuda con la que cuenta el resto de los padres.

La Recomendación 191 de la OIT se plantea que los padres adoptivos deberían contar con las licencias correspondientes a maternidad y paternidad brindándole así la protección y cuidado que requiere un hijo.

Colombia, en el CSTC plantea que todas las garantías expuestas en los puntos anteriores en cuanto a descansos y prestaciones se refieren, aplican igualmente para los padres adoptantes, a partir de la fecha efectiva de adopción del niño. Esta licencia aplica para padres adoptantes a pesar de no estar casado ni poseer conyugue, así como no excluye a los trabajadores del sector público de estas garantías.

Por su parte, Venezuela en la LOTTT le concede a la madre adoptiva un descanso remunerado equivalente al descanso postnatal, es decir, veinte semanas luego de la fecha de adopción.

5.5.Niños prematuros e incapacidad permanente

Este punto, resulta de gran importancia, ya que no está exento de la realidad el nacimiento de niños prematuros que requieren de un cuidado y atención especial por parte de su madre. Por ello, a pesar de que la OIT no hace mención en ninguno de sus convenios al respecto de que ocurriría si los niños presentaran alguna condición especial, Colombia y Venezuela si incorporan en sus legislaciones ciertas especificaciones en estos casos, para beneficiar y ayudar de algún modo al cuidado del niño por parte de la madre.

Es por esto que Colombia, el CSTC señala que, la licencia de maternidad para aquellas mujeres trabajadores con niños prematuros se extiende al período establecido como descanso postnatal, es decir, el tiempo comprendido entre la fecha real y la fecha prevista de parto se le sumará a las 14 semanas asignadas como descanso luego del nacimiento. Para que esto se haga efectivo, la mujer debe presentar un certificado de nacimiento por parte del médico tratante con el fin de dar a conocer el tiempo extra que debe corresponderle a la madre por descanso postnatal. Asimismo, este artículo indica que lo anterior aplica a las madres con partos múltiples, es decir, que den a luz a dos o más hijos.

En el caso venezolano, en la LOTTT se plantea que los trabajadores (hombres y mujeres) cuyo hijo sufra de alguna enfermedad o discapacidad permanente que le impida valerse por sí mismo, gozará de inamovilidad permanente.

De esta manera, se hace evidente que Venezuela le brinda un mayor apoyo a aquellos padres con hijos prematuros o que nazcan con una discapacidad, que lo que plantea Colombia en este aspecto.

6. Puntos adicionales

Si bien se han comparado diversas variables relacionadas con la protección a la maternidad, existen otras que no plantea la OIT pero que los países en estudio si contemplan

sus legislaciones. Dado esto, es necesario explicar cada una de ellas, y se han incorporado como puntos adicionales para determinado país, bien sea Colombia o Venezuela.

6.1.Vacaciones

Aunque la OIT no establece lo que pasaría si los trabajadores deciden tomar sus vacaciones inmediatamente después de culminado los descansos, Venezuela en la LOTTT establece que luego de culminado el descanso postnatal o expirada la licencia de paternidad, los trabajadores (mujeres y hombre) tienen derecho a solicitar sus vacaciones pendientes y el patrono está en la obligación de dárselas sin que esto acarree algún problema laboral.

6.2.Preexistencia

Ampliando lo expuesto sobre la OIT en el punto 4.4 sobre la asistencia social, el Sistema General de Seguridad en Salud de Colombia, afirma que las EPS quedan exentas de aplicar lapsos de espera a sus afiliados, sobretodo, cuando se trata del cuidado materno infantil, es decir, de la atención requerida por la mujer al momento del parto y de niños menores de un año que también demanden asistencia médica.

CONCLUSIONES

Luego de realizado el análisis de contenido, se pueden identificar diversas conclusiones sobre las comparaciones realizadas en el capítulo anterior.

En primer lugar, vista la comparación entre la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el Reglamento de la LOT, la Ley del Seguro Social y su reglamento, con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios y recomendaciones en cuanto a la protección a la maternidad, es de notar que, si bien Venezuela cumple en su mayoría con las normativas estipuladas por la OIT, va más allá de eso, es decir, los trabajadores venezolanos, que se rigen por las legislaciones antes mencionadas, cuentan con una protección y beneficios mayores a los de esta organización.

Esto se puede evidenciar en algunas consideraciones como la duración del descanso postnatal, dado que mientras la OIT exhorta a sus países miembros a que otorgue un descanso luego del parto con un mínimo de seis semanas, en Venezuela dicho descanso tienen una duración de veinte semanas, adicionalmente otorga prestaciones dinerarias equivalentes al total del último salario devengado. Otro factor a destacar es que los padres gozan de inamovilidad laboral durante los primeros dos años de vida del hijo, a pesar que la OIT no lo estipule.

En segundo lugar, vista la comparación entre el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia y el Sistema General de Seguridad Social de Colombia, con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios y recomendaciones en cuanto a la protección a la maternidad, se evidencia que Colombia se acerca y ajusta a lo estipulado por la OIT.

Aunque es importante mencionar que Colombia incluye en sus legislaciones puntos que la OIT no contempla, como por ejemplo las indemnizaciones en caso de despido de la mujer embarazada, el permiso que le otorga al patrono para que pueda despedir a la madre trabajadora que esté gozando de la licencia de maternidad, así como el descanso remunerado que le corresponde a la mujer en caso de aborto o pérdida del hijo. Todo esto le da un valor agregado en cuanto a materia de protección a la maternidad se refiere.

Una vez que se realiza la comparación de la situación de la Protección a la Maternidad en Venezuela y Colombia, tomando como referencia lo establecido por la OIT, se puede concluir que tanto Venezuela como Colombia cumplen con lo planteado en los convenios y recomendaciones de dicho organismo en cuanto a normativas laborales. Adicionalmente, ambos países posean algunas variables o consideraciones diferentes a las de la OIT que sin duda amplían los beneficios a todos los trabajadores y a sus hijos.

Por otra parte, si se detalla a profundidad las legislaciones de ambos países, es evidente que Venezuela logra sacarle ventaja a las legislaciones colombianas en término de protección a la maternidad. En este sentido, se puede destacar lo siguiente:

- La duración de los descansos es mayor en Venezuela que en Colombia. Teniendo que el descanso prenatal es de seis semanas y el postnatal de veinte semanas, y de dos y doce semanas respectivamente.
- En Venezuela los trabajadores gozan de inamovilidad laboral durante los primeros dos años de vida del niño, mientras en Colombia sólo son tres meses. Y a pesar de esos tres meses de inamovilidad, en Colombia se le permite al patrono despedir a la mujer embarazada o lactante siempre y cuando le pague la indemnización correspondiente al caso.
- En Colombia a las madres que pierdan a sus hijos por aborto se les concede un descanso remunerado en caso de que se dé la pérdida mientras que Venezuela no hace mención sobre esto.

- En Venezuela se exige la creación o el pago del servicio de guardería, mientras que en Colombia no.

Para cerrar, es importante mencionar lo satisfactorio que es ver como después de muchos años de discriminación y de impedimentos para crecer académicamente y profesionalmente, ahora las mujeres cuentan con una protección especial en el trabajo en el caso de estar embarazadas.

RECOMENDACIONES

Así como para los investigadores fue interesante comprender como se encuentra Venezuela ante otro país hermano, en referencia a lo estipulado por la OIT, particularmente en el caso de protección a la maternidad. Se considera oportuno sugerir la extensión de esta investigación a otras legislaciones de países que mantienen estrechas relaciones con Venezuela, como es el caso de los miembros del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y/o algunas otras organizaciones donde Venezuela sea miembro. Esto amplía la visión de la situación de nuestro país en cuanto a los beneficios que otorga la ley en lo que a aspectos laborales se refiere.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andréu, J. (s/f). *Las Técnicas de Análisis de Contenido: una revisión actualizada*. Recuperado el 5 de Julio de 2012, de Centro de Estudiantes Andaluces: <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 12 de Enero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>
- Conde, G. (s/f). *En papel de la mujer en la sociedad*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Catholic.net: <http://es.catholic.net/mujer/483/1046/articulo.php?id=5667>
- Consejo Nacional de las Mujeres. (s/f). *Mujer, Trabajo y Empleo*. Recuperado el 4 de Febrero de 2013, de Consejo Nacional de las Mujeres: <http://www.cnm.gov.ar/AreasDeIntervencion/MujerTrabajoEmpleo.html>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (24 de Marzo de 2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *Gaceta Oficial* N° 5.453. Caracas, Venezuela.
- Definiciones de Medicina. (s/f). *Definición de Maternidad*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Definiciones de Medicina: <http://www.definicionesdemedicina.com/maternidad/>
- Encyclopaedia Britannica. (1986). *Enciclopedia Barsa. (14)*. México : Impresora y Editora Mexicana, S. A. de C. V.

- Galindo, L. (1998). *Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación*. México: Pearson.
- Godinho-Delgado, M., & Balçao, N. (Marzo-Abril de 1993). *Mujer y trabajo*. Recuperado el 4 de Febrero de 2013, de Nuso: http://www.nuso.org/upload/articulos/2221_1.pdf
- Gouges, O. M. (1789). *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*. Recuperado el 10 de Enero de 2013, de Redalyc: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=86912384014>
- Guzmán, N., Yáñez, M., Quejada, R., Acevedo, K., & Río, F. D. (17 de Octubre de 2010). *Fecundidad y Participación de la Mujer en el Mercado Laboral en la Costa Caribe y en Colombia*. Recuperado el 24 de Octubre de 2012, de EBSCO: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=701c3a20-4f1b-4c8c-84df-8a73cad61d13%40sessionmgr104&vid=1&hid=126>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). México: Mcgraw-Hill.
- Hoyos, D. M. (8 al 9 de Septiembre de 2005). *Legislación laboral referente a la protección de la maternidad en países de Centro y Suramérica (derecho comparado)*. Recuperado el 3 de Enero de 2013, de EBSCO: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f48d29d5-f2f5-4c6b-8a83-1caef898c5f7%40sessionmgr15&vid=1&hid=8>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación: guía para la comprensión holística de la ciencia* (Cuarta ed.). Caracas: Quirón Ediciones.
- Juárez, J. S. (s/f). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Recuperado el 10 de Enero de 2013, de [Página de Historia:](http://mural.uv.es/juasajua/Vindicacion_Mary%20Wolstonecraft.htm) http://mural.uv.es/juasajua/Vindicacion_Mary%20Wolstonecraft.htm

- Lavín, M. d. (Enero-Junio de 2010). *En torno a la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en la esfera privada*. Recuperado el 5 de Enero de 2013, de EBSCO: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=586b2168-9c92-41e3-85b0-84361303a138%40sessionmgr104&vid=1&hid=104>
- Legislación del Seguro Social. (24 de Mayo de 2010). Legislación del Seguro Social. *Gaceta Oficial N° 5.976*. Venezuela.
- Lenz, M., & Rangel, P. (Octubre de 1994). La Protección Laboral de la Materidad en Venezuela. Una innovación a la vigente Ley Orgánica de Trabajo. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Lersch, P. (1967). *El Hombre como ser social*. (Scientia, Ed.) Barcelona, España: Scientia. Obtenido de La Guía, psicología: <http://psicologia.laguia2000.com/psicologia-social/status-y-roles>
- LOTTT. (7 de Mayo de 2012). Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. *Gaceta Oficial N° 6.076*. Caracas, Venezuela.
- Macionis, J., & Plummer, K. (2007). *Sociología* (Tercera ed.). Madrid: Pearson.
- Mayan, M. (2001). *Una Introducción a los Métodos Cualitativos: módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales*. Recuperado el 20 de Julio de 2012, de University of Alberta : <http://www.ualberta.ca/~iiqm/pdfs/introduccion.pdf>
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (s/f). *Maternidad*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de MinTrabajo República de Colombia: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/maternidad.html>
- Nacional Financiera. (2012). *Descansos legales*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Smetoolki: <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3618/Descansos-legales>

Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *El empleo femenino: Tendencias mundiales y acciones de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Organización Internacional de Trabajo. (s/f). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 29 de Enero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *C3 - Convenio sobre la protección de la maternidad*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de Actualidad Laboral: <http://www.actualidadlaboral.com.ve/documentos-legales/convenios-oit/>

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *C183 - Convenio sobre la protección a la maternidad*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo. (15 de Junio de 2000). *R191 - sobre la protección de la maternidad, 2000*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Amamantar a los hijos en el trabajo, un derecho de toda mujer*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_186644/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de Actualidad Laboral:

http://www.actualidadlaboral.com.ve/documentos-legales/convenios-oit/?doing_wp_cron=1357822855.6834220886230468750000

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *El Programa de Trabajo Decente*. Recuperado el 29 de Enero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Igualdad de Género*. Recuperado el 29 de Enero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Protección de la Maternidad*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Trabajo Decente*. Recuperado el 29 de Enero de 2013, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Rada, C. (2007). *Unidades de Análisis*. (U. C. Chile, Ed.) Recuperado el 27 de Agosto de 2012, de Epi-centro: <http://escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/PDF/INTRODUCTORIOS6.pdf>

Reye, J. (s/f). *Definiciones Investigación Documental*. Recuperado el 20 de Febrero de 2013, de Scribd: <http://es.scribd.com/doc/19058681/definiciones-Investigacion-Documental>

s/a. (s/f). *Definición de feminismo*. Recuperado el 18 de Enero de 2013, de Deficion ABC: <http://www.definicionabc.com/historia/feminismo.php>

Sabino, C. (1992). *El Proceso de la Investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.

- Senado de la República de Colombia. (5 de Mayo de 2013). *Ley 100 de 1993*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993_pr006.html
- Tamayo, M. (2011). *El Proceso de la Investigación Científica* (Quinta Edición ed.). DF, México: Editorial Limusa, S.A.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Recuperado el 20 de Junio de 2012, de Books Google: http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=EQanW4hLHQgC&oi=fnd&pg=PA11&dq=+investigacion+cualitativa&ots=9H5rGMhB2e&sig=aXUC1EZkfhqnSr4r5nvqj_eYQ#v=onepage&q=investigacion%20cualitativa&f=false
- Urquijo, J. I. (2005). *Teoría de las Relaciones Industriales: De cara al siglo XXI*. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Vera, A. (9 de Abril de 2010). *Descanso laboral pre-natal y post-natal de la mujer embarazada*. Recuperado el 7 de Febrero de 2013, de Venelogía: <http://www.venelogia.com/archivos/3809/>
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad*. Buenos Aires: De la ciencia.
- Zimbalist, M. (s/f). *Mujer, cultura y sociedad*:. Recuperado el 18 de Enero de 2013, de Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales: <http://www.unc.edu/~restrepo/trabajo%20de%20grado/mujer,%20cultura%20y%20sociedad-rosaldo%20michelle.pdf>

ANEXOS

Tabla 2. Textos que conforman la Protección a la Maternidad partiendo de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, para las legislaciones de Colombia y Venezuela.

VARIABLES		OFF	COLOMBIA		VENEZUELA				
		CONV 103 R 95	CONV 183 R 191	CSC	LSS	LOTTT	RLOT	LSS	RLSS
		LICENCIA DE MATERNIDAD							
2	Licencia de Maternidad	C-Art. 3 / R-Art. 1	C-Art. 4 #1 al #3 R-Art. 1	Art. 236 #1 Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2.1	Descanso prenatal	C-Art. 3 #3 La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.	C-Art. 4 #5 El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.	Art. 236 #7a La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato. Parágrafo 2° De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.	N/A	Art. 336 La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.	N/A	N/A	N/A
2.2	Descanso postnatal		C-Art. 4 #4 Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores	Art. 236 #7b Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.	N/A		N/A	N/A	N/A
2.3	Prolongación del descanso	C-Art. 3 #4 Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. R- Art. 1 #2 Los organismos de control deberán estar autorizados para prescribir en casos individuales, mediante presentación de un certificado médico, una prolongación suplementaria del descanso durante el embarazo y del descanso puerperal previsto en los párrafos 4, 5 y 6 del artículo 3 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, si dicha prolongación se considerase necesaria en interés de la salud de la madre y del hijo, y especialmente cuando existan o puedan producirse condiciones anómalas, tales como abortos u otras complicaciones durante el embarazo o el puerperio.	C-Art. 5 Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.	N/A	N/A	Art. 337 Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.	N/A	N/A	N/A
2.4	Descanso prenatal suplementario	C-Art. 3 #5 En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. R- Art. 1 #2 (referido en el ítem anterior)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2.5	Prolongación del descanso puerperal	C-Art. 3 #6 En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. R- Art. 1 #2 (referido en el ítem anterior)	R-Art. 1 #2 Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2.6	Acumulación de descanso pre y postnatal	C-Art. 3 #3 La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.	R-Art. 1 #3 Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parto no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.	Art. 236 párrafo 1° La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de maternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.	N/A	Art. 338 Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad son irrenunciables.	N/A	N/A	N/A
3	PERÍODO DE LACTANCIA								
3.1	Descansos por lactancia	C-Art. 5 #1 Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. #2 Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente. R-Art.3 #1 Siempre que sea posible, las interrupciones para la lactancia de los hijos deberían representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo, y deberían permitirse modificaciones, en cuanto a su frecuencia y a su duración, mediante presentación de un certificado médico.	C-Art. 10 #1 La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. #2 El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. R-Art. 8 #7 Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares. #8 Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.	Art. 238 El empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.	N/A	Art. 345 Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.	Art. 100 El período de lactancia, a que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, no será inferior a seis (6) meses contado desde la fecha del parto, sin perjuicio de que los Ministerios del Trabajo y Salud puedan extender este período mediante Resolución conjunta.	N/A	N/A
3.2	Instalaciones para la lactancia	R-Art.3 #2 Deberían tomarse disposiciones a fin de organizar, de preferencia fuera de las empresas donde estén trabajando las mujeres, instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada; siempre que sea posible, deberían tomarse disposiciones para que esas instalaciones y esa asistencia sean financiadas, o al menos subvencionadas, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio. #3 El equipo de las instalaciones para la lactancia y la asistencia que se preste a los hijos durante la jornada, las condiciones de higiene que deban reunir y el número y las calificaciones de su personal deberían concordar con normas adecuadas establecidas por una reglamentación y deberían ser aprobados y controlados por la autoridad competente.	R-Art. 9 #9 Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo	Art. 238 #3 Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.	N/A	Art. 343 El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años... En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para su funcionamiento. Art. 344 Los patronos y las patronas que se encuentren comprendidos y omprendidas en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social: a) La instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos o patronas, de un centro de educación inicial con sala de lactancia; o b) El pago de la matrícula y mensualidades en un centro de educación inicial. En ambos casos el centro de educación inicial de que se trate deberá estar debidamente certificado por el ministerio del poder popular con competencia en materia en educación. El pago de este servicio no se considerará parte del salario.	N/A	N/A	N/A
3.3	Servicios de Guardería	N/A	N/A	N/A	Art. 166 párrafo 10 Para los efectos de la presente Ley, entiéndase por subsidio alimentario la subvención en especie, consistente en alimentos o nutrientes que se entregan a la mujer gestante y a la madre del menor de un año y que permiten una dieta adecuada.	N/A	Art. 101 Trabajador beneficiario o Trabajadora beneficiaria. Art. 102 Modalidades de cumplimiento. Art. 103 Condiciones de la guardería infantil. Art. 104 Servicio de guardería infantil. Art. 5 Personal de la guardería infantil. Art. 6 Elección de la guardería infantil. Art. 7 Forma de pago.	N/A	N/A

VARIABLES		OTT		COLOMBIA		VENEZUELA			
		CONV 103 R 95	CONV 183 R 191	CSC	LSS	LOTTT	RLOT	LSS	RLSS
4		PRESTACIONES DE MATERNIDAD							
4.1	Prestaciones	C-Art. 4 #1 Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas. R-Art.2	C- Art. 6 #1 Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.	Art. 57 #11 Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.	Art. 207 Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud, la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El cumplimiento de esta obligación será financiado por el Fondo de Solidaridad, de su subcuenta de compensación, como una transferencia diferente de las Unidades de Pago por Capitalización UPC.	N/A	N/A	Art. 11 Las aseguradas tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción establecidos legalmente, la cual no podrá ser inferior al salario normal devengado por la beneficiaria en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos o a la fecha en que éstos debieron otorgarse de conformidad con esta Ley. Parágrafo Único: El Ejecutivo Nacional establecerá mediante Resolución Especial: (a) El cumplimiento de la prestación médica integral prevista en este artículo mediante una indemnización sustitutiva y por la cantidad y en las condiciones que determine, cuando el parto sobrevenga en localidades no cubiertas por el Seguro Social y en donde el Estado no provea asistencia médica gratuita; y (b) El procedimiento y requisitos para el cobro de la indemnización en los casos de permisos de maternidad y por adopción, cuando la beneficiaria no resida en una localidad cubierta por el Seguro Social.	N/A
4.2	Prestaciones dinerarias	C-Art. 4 #2 Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. #6 Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones. R-Art.2 #2 Siempre que sea posible, las prestaciones en metálico que deban ser concedidas en virtud del artículo 4 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, deberán ser fijadas de acuerdo con una tasa superior a la tasa mínima prevista por dicho Convenio; siempre que sea posible, la tasa deberá ser fijada en un 100 por ciento de las ganancias anteriores de la mujer que hayan sido tomadas en cuenta para computar las prestaciones.	C- Art. 6 #1 Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5. #2 Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. #3 Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones...	Art. 236 #1 Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. #2 Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.	N/A	N/A	N/A		N/A
4.3	Prestaciones médicas	C-Art. 4 #3 Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas. R-Art.2 #3 Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas. #4 Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas. #5 Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.	C-Art. 6 #7 7) Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. R-Art. 3 3) En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7 del artículo 6 del Convenio deberán incluir: (a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico; (b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico; (c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico; (d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada; e) la asistencia odontológica y quirúrgica.	N/A	Art. 166 El Plan Obligatorio de Salud para las mujeres en estado de embarazo cubrirá los servicios de salud en el control prenatal, la atención del parto, el control del postparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia. El Plan Obligatorio de Salud para los menores de un año cubrirá la educación, información y fomento de la salud, el fomento de la lactancia materna, la vigilancia del crecimiento y desarrollo, la prevención de la enfermedad, incluyendo inmunizaciones, la atención ambulatoria, hospitalaria y de urgencias, incluidos los medicamentos esenciales; y la rehabilitación cuando hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en la presente Ley y sus reglamentos. Además del Plan Obligatorio de Salud, las mujeres en estado de embarazo y las madres de los niños menores de un año del régimen subsidiado recibirán un subsidio alimentario en la forma como lo determinen los planes y programas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y con cargo a éste.	N/A	N/A		Art. 139 Las prestaciones de asistencia por maternidad se deberán a la asegurada, a la pensionada y a la cónyuge o concubina del asegurado o pensionado, siempre que esta última llene los requisitos establecidos en la letra a) del artículo 123. El derecho se adquiere con el embarazo clínicamente diagnosticado. Art. 140 Las beneficiarias señaladas en el artículo anterior tendrán derecho a: 1. Los cuidados prenatales; 2. La asistencia obstétrica; y 3. Los cuidados postnatales.
4.4	Asistencia social	C-Art. 4 #4 y #5 (tem anterior); #7 Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.	C-Art. 6 #8 8) Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando: (a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o (b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. R-Art. 4 4) Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberán pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. Protección del empleo y no discriminación.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4.5	No obligación de pago por parte del patrono	C-Art. 4 #8 En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.	C-Art. 6 #8 Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando: (a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o (b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4.6	Descanso remunerado por aborto	N/A	N/A	Art. 237 1) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. 2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente: (a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y (b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

VARIABLES		OIT		COLOMBIA		VENEZUELA			
		CONV 103 R 95	CONV 183 R 191	CSC	LSS	LOTTT	RLOT	LSS	RLSS
5	LICENCIAS RELACIONADAS (PATERNIDAD)								
5.1	Licencia de paternidad	N/A	R-Art. 10 #3 La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad. #4 El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.	Art. 236 parágrafo 1° La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.	N/A	Art. 339 Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral contado a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.	N/A	N/A	N/A
5.2	Fallecimiento de la madre	N/A	R-Art.10 #1 En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el periodo de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.	Art. 236 #6 En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3	Enfermedad de la madre	N/A	R-Art. 10 #2 En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el periodo de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5.4	Adopción	N/A	R-Art.10 #5 Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.	Art. 236 #4 Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.	N/A	Art. 340 La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.	N/A	N/A	N/A
5.5	Niños prematuros e incapacidad permanente	N/A	N/A	Art. 236 #5 La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. Parágrafo 3° Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.	N/A	Art. 347 La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.	N/A	N/A	N/A
6	PUNTOS ADICIONALES								
6.1	Vacaciones	N/A	N/A	N/A	N/A	Art. 341 Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas.	N/A	N/A	N/A
6.2	Preexistencia	N/A	N/A	N/A	Art. 164 En el Sistema General de Seguridad en Salud, las Empresas Promotoras de Salud no podrán aplicar preexistencias a sus afiliados. El acceso a la prestación de algunos servicios de alto costo para personas que se afilien al Sistema podrá estar sujeto a períodos mínimos de cotización que en ningún caso podrán exceder 100* semanas de afiliación al sistema, de las cuales al menos 26 semanas deberán haber sido pagadas en el último año. Para períodos menores de cotización, el acceso a dichos servicios requerirá un pago por parte del usuario, que se establecerá de acuerdo con su capacidad socioeconómica. En el régimen subsidiado, no se podrán establecer periodos de espera para la atención del parto y los menores de un año. En este caso, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que atiendan tales intervenciones repetirán contra la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía, de acuerdo con el reglamento.	N/A	N/A	N/A	