



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

VISIÓN PANORÁMICA DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER
TRABAJADORA DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LAS LEYES
VENEZOLANAS Y SU IMPACTO EN LAS CONTRATACIONES

LABORALES

www.bdigital.ula.ve

**Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Título de Especialista
en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**

AUTOR:

Gregory Nava

TUTOR:

Dr. Frank Rivas

Mérida, Marzo 2022



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

VISIÓN PANORÁMICA DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER
TRABAJADORA DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LAS LEYES
VENEZOLANAS Y SU IMPACTO EN LAS CONTRATACIONES
LABORALES

www.bdigital.ula.ve

AUTOR:
Gregory Nava
TUTOR:
Dr. Frank Rivas

Mérida, Marzo 2022

ÍNDICE GENERAL

APROBACION DEL TUTOR	Pp iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CUADOS	V
INDICE DE FIGURAS	Vi
RESUMEN	Vii
INTRODUCCION	1
CAPITULOS	
I.- EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	4
Objetivos de la Investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Justificación de la Investigación	5
Alcance de la Investigación	6
II.- MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	8
Bases Teóricas	
Historia sobre la protección de la mujer trabajadora	11
Definición del término Mujer	12
Evolución legislativa en cuanto a la protección de la mujer.	14
Definición de Derechos de las Mujeres:	17
Derecho a la Igualdad	17
La Igualdad en el trabajo:	18
Equidad	19
Protección de la maternidad	20
Fuero Maternal	21
Protección contra la no discriminación	22
La Contratación laboral	23
Contrato de Trabajo	25
Bases Legales	26
A nivel Internacional	26
A nivel Nacional	30
III. MARCO METODOLÓGICO	
Paradigma de la Investigación	36
Nivel de la Investigación	36
Diseño de la Investigación	38
Población y Muestra	38
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos	39
Técnica de Análisis de Datos	40
IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	

Conclusiones	54
Referencias	57

LISTA DE CUADROS

Cuadro	p.p.
1.- Unidad de Análisis	36
2.- Fundamento de la Protección de la Mujer Trabajadora.	43
3.- Normativa Constitucional.	45
4.- Análisis Cualitativo de la entrevista a los Gerentes	46
5.- Instrumentos legales que brindan protección a la mujer trabajadora	47
6.- Regulaciones especiales de la Mujer Trabajadora.	49
7.- Disposiciones específicas de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia	51
8.- Número total de Trabajadores	52
9.- Discriminación de trabajadores por género	53

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Investigación titulado **VISIÓN PANORÁMICA DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LAS LEYES VENEZOLANAS Y SU IMPACTO EN LAS CONTRATACIONES LABORALES** presentado por la ciudadana Gregory Ramona Nava, titular de la cédula de identidad **V- 8.045.221**, para optar al **Grado de Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**, considero que dicha tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En Mérida, a los 4 días del mes Junio del año 2022.

Dr. Frank Rivas
Tutor

DEDICATORIA

A Mi Dios Todopoderoso, por regalarme cada día, y por muy difícil que pensemos sea el camino, siempre hay una luz que me guía esa luz eres tú.

A Olgita, mi mami motor de mi vida

A Frank De Jesús, mi hijo bello, luchador, creyente de tus principios de lucha por un cambio, la distancia es nuestro motor,

A mi hija Majo, mi niña guerrera, siempre motivando mis pasos

A mis nietas Camila y Mía Victoria, mis impulsos de sonrisa cada mañana, las amo.

A Lisi, Manu y Emilito, siempre apoyando mis caminos

www.bdigital.ula.ve

AGRADECIMIENTO

A mi Dios y a mi Virgen de Guadalupe.

Al Dr. Frank Rivas, Tutor por apoyarme en este proceso de formación

A la Universidad de Los Andes, por siempre incentivar los saberes y la formación
académica.

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE GENERAL

--	--

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE CUADROS

Cuadro

p.p.

- 1.- Normativa Constitucional
- 2.- Normativa Legal Protectoria de la Mujer.
- 3.- Regulaciones especiales de la Mujer Trabajadora.
- 4.- Disposiciones específicas de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia
- 5.- Disposiciones de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo de México
- 6.- Disposiciones de la Constitución y la ley del Trabajo Chilena
- 7.- Análisis con el Derecho Comparado.

www.bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

**VISIÓN PANOMARICA DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER
TRABAJADORA DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LAS LEYES
VENEZOLANAS Y SU IMPACTO EN LAS CONTRATACIONES
LABORALES**

**Autor: Gregory Nava
Tutor: Dr Frank Rivas
Marzo, 2022.**

RESUMEN

El propósito de la presente investigación consistirá en analizar la protección de la mujer trabajadora desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales, la naturaleza de la investigación es de tipo cualitativo, descriptiva, con un diseño documental. La investigación se fundamenta en el análisis hermenéutico de un conjunto de normativas legales destinadas a la protección de la mujer trabajadora a nivel nacional con la finalidad de recabar información que permitiera cumplir con la formulación de los objetivos, las técnicas utilizadas para obtener la información fue el registro y fichaje a través de la revisión de documentos, de igual manera se utilizó el análisis crítico para realizar las interpretaciones y el análisis de las normativas y documentos legales, y se procedió a realizar un estudio de las mismas, generándose como conclusión que efectivamente existe un marco regulatorio protectorio de la mujer trabajadora, pero que el mismo incide de una manera satisfactoria en el proceso de contratación laboral.

Descriptor: Mujer trabajadora, Ordenamiento jurídico, extra protección de la mujer trabajadora.

INTRODUCCION

La globalización, las innovaciones tecnológicas y la apertura a los mercados en las dos últimas décadas , trajeron como consecuencia cambios importantes en el mercado laboral, dentro de estos cambios uno de ellos ha sido la incorporación de la mujer en el campo laboral, iniciándose de esta manera grandes variaciones en las participaciones laborales según el género, de igual manera se empezaron a sentir y aflorar conflictos de desigualdad entre hombres y mujeres, estas desigualdades se han ido transformando poco a poco en discriminaciones en sus sitios de trabajo, lo que ha hecho que a través del tiempo las legislaciones hayan tenido que esbozar normativas legales en pro de la protección de la mujer en estos sitios de trabajo, y de la misma manera lograr el acceso al trabajo en igualdad de condiciones.

Esta incorporación de la mujer a la vida activa laboral en Venezuela, ha adquirido creciente importancia, debido fundamentalmente a la amplitud de su papel y su contribución a la vida económica, social y cultural, por lo cual desde el ámbito constitucional en nuestro país se desarrolla un complejo y extenso ordenamiento jurídico que va dirigido a la protección de la mujer en el trabajo, la cual se inicia desde el momento de la contratación, con salarios iguales, sin distinción de sexo, similitud en la seguridad social, y una protección especial en cuanto a la maternidad y la inamovilidad que la misma tiene en las entidades de trabajo

En el caso particular de Venezuela, las mujeres trabajadoras son personas que se identifican con su trabajo, son poseedoras de grandes capacidades para aprovechar situaciones conflictivas, con buena habilidad para las relaciones interpersonales, lo cual la llevan a conformar organizaciones eficientes y humanas, siendo estas razones fundamentales para que la mujer forme parte de la fuerza laboral, y que reciba los beneficios económicos, y sociales sin discriminación alguna y con protección legal.

Uno de los objetivos primordiales de la presente investigación es conocer el marco legal en el ejercicio del trabajo de las mujeres, conocer las leyes que brinda el estado venezolano, como medios de protección a la mujer en todos los procesos a los cuales se somete; y poder conocer ese alcance protectorio y de tutela que se brinda a la misma para poder determinar si esta extensiva protección genera un impacto en las contrataciones laborales, que impidan la contratación efectiva de las mujeres en las organizaciones.

En virtud de tal objetivo, se presentan señalados en capítulos, en el Capítulo I, se presenta la problemática, los objetivos de la investigación, la justificación y los alcances. En el Capítulo II, se presenta el Marco teórico, con los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos y las bases legales que dan sustento a la misma, en el Capítulo III, se da a conocer el Marco Metodológico, el tipo y diseños de la Investigación, la población en estudio y las técnicas de análisis. En el Capítulo IV, se presenta el análisis doctrinal sobre la extra protección de la mujer, finalmente las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

A través de la historia la mujer ha tenido un lugar trascendental, en el ámbito familiar y en el ámbito profesional, ya que a través de esta evolución la mujer tiene oportunidades igualitarias en el campo laboral, y esto a su vez ha traído como consecuencia el desarrollo de un marco normativo regulador y protectorio de la participación de la mujer en el campo del trabajo

En los últimos años, gran parte de los países latinoamericanos han implementado diferentes programas y acciones con la finalidad de aumentar la participación de la población femenina en el campo laboral, garantizando en sus distintas normativas la protección de las mismas y su incorporación al área laboral.

El ordenamiento jurídico venezolano reconoce el trabajo como un proceso fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En este contexto, el derecho laboral pasa a ser considerado como un proceso social de trabajo, en el cual la mujer trabajadora representa un papel fundamental

La protección de la mujer trabajadora en el derecho laboral de los distintos países ha sufrido una transformación vertiginosa en el último siglo, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar. Hoy en día se aprecia la metamorfosis de algunas de sus instituciones centrales, a fin de mantener el empleo en una sociedad globalizada y competitiva en relación con la protección de la mujer que trabaja, y se aprecia una evolución directamente relacionada con la mejor comprensión de su igual dignidad y desarrollo de competencias para el desarrollo del trabajo.

El Estado venezolano, a través de desarrollo de leyes humanizadora vela por la protección jurídica de la mujer, y en consecuencia, se han generado elementos

protectorios que garanticen el derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de la remuneración, no sólo con motivo del parto o la lactancia sino también para atender deberes familiares prioritarios, de igual manera las entidades de trabajo, se han ajustado a esta realidad, y han contribuido a la aplicación de estas normativas jurídicas.

De allí que el Estado en pro de generar una protección integral a la mujer, específicamente a la mujer trabajadora ha desarrollado una amplia gama de instrumentos legales, partiendo desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y ajustada a los tratados internacionales en el área, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, Ley de la Protección de la Lactancia Materna, siendo estas normas que protegen a la mujer que ejercen su rol de madres y trabajadoras, y tienen como propósito espíritu y razón, lograr la integración familiar, la seguridad jurídica y la protección ante las entidades de trabajo.

Conviene puntualizar que el cúmulo de garantías que se ofrecen a la mujer trabajadora, podría propiciar según Carballo (2013) “una resistencia patronal a la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo que intensificaría la mayor tasa de desocupación femenina (92,7%, en contraste con el 91,6% de la población masculina)” (p.11). Esta situación choca con el espíritu, propósito y razón de la legislación dirigida a la protección de la mujer en el ámbito laboral.

El presente trabajo de investigación pretende contribuir a una comprensión de la protección jurídico laboral de la mujer trabajadora, a la luz de los derechos fundamentales de la persona, desde la perspectiva de las leyes venezolanas, y poder determinar si esta protección, constituirá un impedimento para la contratación de las mujeres en las entidades de trabajo.

En este sentido y tomando en consideración lo anteriormente expuesto, se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el ordenamiento jurídico que protege a la mujer trabajadora?

¿Cómo es el alcance de la protección de la mujer desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales?

¿Constituye la protección de la mujer un impedimento para su contratación?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la protección de la mujer trabajadora desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales

Objetivos Específicos

- ✓ Examinar la figura de la protección de la mujer trabajadora desde la perspectiva del ordenamiento jurídico venezolano.
- ✓ Determinar el ordenamiento jurídico protectorio de la mujer trabajadora
- ✓ Establecer la relación entre la protección de la mujer desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales.

Justificación de la Investigación.

En la actualidad, se ha incrementado el trabajo de las mujeres en las entidades de trabajo, se ha avanzado un elemento importante de desarrollo y proyección en donde las mujeres deben contribuir al mantenimiento del hogar desempeñando desde cargos directos hasta cargos operativos, pero que por la condición propia que caracteriza a la mujer debe estar protegida ante ciertos eventos como la maternidad, es por ello que no solo las entidades de trabajo privadas sino las empresas del estado deben tener la capacidad de adaptarse y ceñirse a estos eventos y que la mujer sea tratada como trabajadora, sin discriminación..

Es por ello que, con esta investigación se analizará las leyes venezolanas que contribuyen a la protección de la mujer trabajadora lo cual podría significar un aporte significativo, ya que analizara la normativa jurídica y su impacto en las contrataciones de trabajo, así como reflejara la seguridad jurídica que en los actuales momentos posee la mujer en el área laboral. En tal sentido, se espera que la información aquí contenida se convierta en un aporte para el campo del saber bajo la naturaleza teórica, de allí que, con apoyo en las referencias del marco teórico, y en las teorías y referencias conceptuales compiladas, se deduce la relevancia teórica de este estudio, pudiendo servir a otros investigadores a la conformación de un criterio concreto sobre la temática planteada.

Asimismo, el aporte práctico deriva de la aplicabilidad que podrá darse a los hallazgos y resultados logrados, por otra parte, la investigación se justifica metodológicamente, ya que al aplicar una metodología científica, a través de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información validados, fue posible obtener resultados confiables, lo que conllevó al análisis en profundidad de los instrumentos que protegen a la mujer trabajadora.. A su vez la presente investigación servirá para futuros investigadores y profesionales del área como soporte de consulta, puesto que aportará información actual y verídica que podrá ser utilizada como antecedente teórico en base a la temática abordada.

Desde el punto de vista social, el estudio permitirá identificar, organizar y valorar las normativas jurídicas protectoras de la mujer, el cual aportará un beneficio institucional, por cuanto permitirá a las entidades de trabajo conocer sus obligaciones, deberes y derechos, y a las mujeres trabajadoras conocer la protección que les garantiza el estado, así como su proceso de contratación

Alcances de la Investigación

La presente investigación se aborda tomando en cuenta los instrumentos legales, partiendo de nuestro instrumento fundamental como lo constituye la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), la cual tiene una exposición de motivos humanizadora, garantista y protectora

En tal sentido, es importante reiterar que el estudio en cuestión fue concebido solo para analizar la protección de la mujer trabajadora, desde la perspectiva de las leyes venezolanas, y el impacto que estas .normas protectoras pudieran generar en las contrataciones de la mujer en el campo laboral. De igual manera, la presente investigación aportara datos los cuales podrían ser de utilidad para detectar aspectos favorables y desfavorables de las normativas legales desde el aspecto de la entidad de trabajo, y desde el aspecto de la mujer trabajadora.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Para toda investigación es imprescindible contar con un sustento teórico. que según Sabino (2007), “El marco teórico Implica la revisión y organización de los conocimientos previos disponibles sobre el tema, en lo que se refieren particularmente al problema que se ha planteado y al punto de vista que se ha asumido acerca del mismo”.(p.26)

Para la elaboración de la presente investigación se revisaron una serie de trabajos de grado, con el fin de respaldar y tomar los aportes necesarios para la elaboración del presente estudio. Por consiguiente los trabajos consultados sirven tanto de referencia teórica como metodológica para sustentar el estudio en cuestión, donde se encontraron los siguientes antecedentes:

Antecedentes de la Investigación

Soto (2018), en su trabajo titulado “La participación de las mujeres en el ámbito laboral: cambios y permanencias en las significaciones culturales de las trabajadoras de la maquiladora del ejido colectivo Batopilas”, para obtener el título de Maestría en Antropología Social, de la Universidad de Potosi, México, En este trabajo abordamos la participación de las mujeres en el ámbito laboral remunerado en el contexto del ejido colectivo Batopilas, un lugar con un pasado de lucha, que tiene como características principales una forma de organización interna que les permite mantenerse productivos a diferencia de los demás ejidos de la región en los que buena parte de sus ejidatarios han vendido o rentado las tierras y la amplia participación de las mujeres en el ámbito laboral remunerado, en proyectos productivos gestionados por y para ellas, y más recientemente en la fábrica de ropa “Profra. Margarita de Gortari de Salinas”, propiedad de los ejidatarios.

El desarrollo de la investigación gira en torno a la pregunta ¿cómo incide la incorporación de las mujeres al ámbito laboral remunerado en la conformación de sus identidades? Para dar respuesta a esta interrogante analizamos las interacciones de las trabajadoras en el contexto del ejido y al interior de la fábrica con el objetivo de definir ¿qué es ser mujer y ser trabajadora en Batopilas? tomando como base los elementos culturales que configuran las significaciones hacia el género y el trabajo.

Se toma como base la hipótesis de que la incorporación de las mujeres al ámbito laboral remunerado genera cambios en su auto percepción en tanto sujetos trabajadores, dando paso a la redefinición de sus identidades de género, lo cual se expresa en el ámbito personal, familiar y al interior del ejido. Sin embargo, estas transformaciones se llevan a cabo en un contexto cultural patriarcal mediante el cual se establecen y reproducen roles que condicionan el desarrollo de las mujeres a partir del estatus social que se les otorga según su estado civil, es decir, si son solteras, casadas, viudas, madres solteras o viviendo en unión libre.

El objetivo general de la investigación fue indagar en la conformación de las identidades de estas mujeres, su auto percepción, en tanto económicamente activas, así como el significado y la valoración que le atribuyen a su actividad laboral, y cómo esto se ve reflejado en los ámbitos, familiar, de consumo y en las relaciones sociales al interior del ejido Para la realización de esta investigación se utilizaron herramientas como la etnografía, para describir las interacciones en el ejido y dentro de la fábrica durante distintos periodos del 2010 y 2012. Se emplearon otras técnicas cualitativas como la observación y entrevistas.

Vásquez (2018), presenta su trabajo titulado:” Inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero ubicada en puerto cabello, edo. Carabobo, periodo (2016-2017)” de la Universidad de Carabobo, para optar al título de al título de Magíster en Administración del Trabajo y relaciones Laborales, la cual tuvo como objetivo Analizar la inclusión laboral de la mujer en el proceso socio-productivo de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero del municipio Juan José Flores, Parroquia de Puerto Cabello, Edo Carabobo en el periodo (2016- 2017). La investigación se desarrolló como un

diseño no experimental, tipo campo, de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo. Como población objeto de estudio la conformaron (860) empleados por ser los más idóneos para proporcionar la información y una muestra de 268 empleados. Para su análisis, se utilizó una matriz de doble entrada para identificarles y luego, clasificarles por género acorde al nivel de inclusión por gerencia, mediante una matriz de datos. Fue validado a través del juicio de experto y confiabilidad de autor. Luego de la aplicación del instrumento, se procedió con la interpretación de los resultados, la tabulación de la información en función a la tabla dinámica para identificar y luego, clasificar por género acorde al nivel de inclusión por gerencia. En el periodo (2016-2017), los resultados demuestran un bajo índice de inserción de la mujer en algunos departamentos, tales como SSSL and MANTT, siendo gran parte de hombres en cada extensión

Este trabajo de investigación tiene pertinencia con el tema de estudio, por cuanto busca el análisis de la inserción de la mujer en el campo laboral, y conocer si existe equidad en las contrataciones laborales de las mimas sin observar que existen normativas jurídicas que puedan generar extra protección.

Arévalo (2017) en su artículo titulado La protección de la mujer trabajadora contra la discriminación en la revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, Nro. 19, .En este artículo se aborda el tema de la protección de la mujer trabajadora contra la discriminación, realizando un breve comentario sobre la legislación que proscribe tales actos dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, señala que la Carta Magna Peruana no hace referencia expresa a la mujer trabajadora como sujeto de especial protección por razón de su sexo, sino que su artículo 22° ha considerado su protección a partir de que se encuentre en estado de maternidad (consideración subjetiva); sin embargo, esta situación no es obstáculo para que se genere una protección especial para las mujeres que trabajan, en aplicación de los instrumentos internacionales suscritos por el Perú, expresa que el Tribunal Constitucional ha explicado cómo debe ser entendido el derecho a la igualdad en los términos siguientes: “Contrariamente a lo que pudiera

desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino por ser tratadas del mismo modo que quienes se encuentren en idéntica situación este artículo presenta las siguientes conclusiones:

La discriminación de la mujer en el trabajo constituye un grave problema de actualidad que afecta no solo la dignidad de la persona, sino también el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, consagrados por la OIT en su Declaración del 18 de junio de 1998. 2. La discriminación es el trato diferenciado que desconoce la igualdad entre las personas a partir de motivos injustificables como son el sexo, la raza, la fe religiosa o la orientación sexual entre otros motivos. las personas; por otro lado, será indirecta cuando las normas legales, las políticas o actos del empleador son aparentemente inofensivos o neutrales, pero sin justificación alguna sujeta la obtención de un puesto de trabajo o la permanencia en el mismo a requisitos que no son indispensables para el desempeño laboral.

Este artículo presenta relación con el trabajo objeto de estudio por cuanto aborda el tema de la protección de la mujer trabajadora contra la discriminación en el Perú, y hace un análisis de la normativa de ese país, presentando que efectivamente la discriminación laboral es un problema que acontece no solo en Perú sino en gran parte de América del Sur, pero que a pesar de no existir normar específicas en el tema conducen a disminuir esta discriminación de la mujer en el campo laboral peruano, permitiendo este estudio establecer una relación con las normativas venezolanas, protectoras de la mujer, en Venezuela

Bases Teóricas.

Historia sobre la protección de la mujer trabajadora

Según Méndez (2010), “la mujer siempre ha estado incorporada a las labores productivas en las sociedades primitivas, donde había una división del trabajo para cada miembro de la familia” (p.23). En la estructura patriarcal se comienza a polemizar una diferenciación entre los hombres, en cuanto a su sexo, con lo cual los filósofos tipificaron el papel de la mujer en la sociedad. Con la revolución industrial

fue necesaria la incorporación de la mujer al trabajo salarial, convirtiéndose así en una reserva de mano de obra; de la misma manera con su participación en el mercado surge la doble jornada, ya que no deja a un lado las labores del hogar.

Para 1930 las mujeres se incorporan en la industria, comercio y agricultura, como consecuencia de esto se logró la modificación del Código Civil, y en 1947 la mujer tuvo el derecho al voto, así como al seguro social de la maternidad. La mujer venezolana comienza su incorporación a las fábricas y oficinas a partir de 1908, a partir de 1915, las mujeres venezolanas se incorporan a un grupo feminista, para mejoras de puesto y protección en el ámbito laboral.

En el contexto venezolano, la transición a una economía petrolera, significó la incorporación de la mujer al campo laboral, es así como comienza el proceso de apertura de la mujer al trabajo, el cual está formado por su capacidad productiva, lo cual fue una necesidad para el modelo del desarrollo del país. La mujer venezolana ha participado en diferentes movimientos en búsqueda de la igualdad y protección de sus derechos, entre ellos, la sociedad juvenil femenina, la unión nacional de mujeres, las cuales buscaron por todos los medios hacer valer sus derechos como ciudadanas y como mujer. Con el derrocamiento de la dictadura surgen nuevos ideales pero en cuanto a la mujer la participación es escasa, pero con el correr de los años la mujer alcanza sus ideales económicos, sociales y profesionales.

La protección de la mujer trabajadora en el derecho laboral ha tenido una transformación vertiginosa en el último siglo, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo buscando una identidad e igualdad en el desarrollo del trato de las mujeres, permitiendo con esto que su incorporación a las fuentes de trabajo sea menos traumática y que a pesar de las múltiples normativas se ha observado que las mujeres siguen formando parte del proceso activo del trabajo.

Definición del término Mujer

Mujer (del latín mulier, -ēris), o **fémima** (lat. femīna), es el ser humano femenino o hembra, independientemente de si es niña o adulta. Mujer también remite

a distinciones por género de carácter cultural y social que se le atribuyen, así como a las diferencias sexuales y biológicas de la hembra en la especie humana. ´-

. La primera cuestión y dificultad que se plantea es ¿cómo definir a la mujer? ¿En qué rasgos nos basamos que no sean los físicos? Este punto de partida ya complica el propio concepto de género, ya que la descripción de mujer en sí, sin hacerla en contrapunto de lo masculino es complicada, según el pensamiento occidental y la terminología lingüística. Cuando se habla de varón, no hace falta definirlo, se le asumen sus características, cuando se habla de ser humano, está implícito que se habla de varón.

En cambio cuando se habla de mujer, se menciona como un conjunto de características diferentes, más concretas que la definición en sí de ser humano. Uno de los grandes teóricos, Pierre Bourdieu, plantea la dificultad que tiene poder analizar la perspectiva de género, él se basa en que el orden social masculino está tan arraigado en la sociedad que no hay que buscar explicación, y se plantea como la explicación natural, con lo cual complica sustancialmente el concepto de género desde un punto de vista neutro, sin la concepción masculina predominante.

Existen dos grandes vertientes entre las pensadoras feministas para definir el concepto de mujer y de género: el feminismo cultural y el feminismo post-estructuralista. El feminismo cultural, término acuñado por Alice Echols, es la equiparación de la liberación femenina con la preservación de la cultura de las mujeres.

Esta alternativa valora las costumbres de la mujer, su manera de relacionarse y los aspectos típicos de su personalidad. Las pensadoras de esta corriente creen que existe una esencia femenina, compartida entre todas las mujeres y definen el patriarcado masculino como la estrangulación de esta esencia debido a la envidia hacia las mujeres. Para las simpatizantes de esta corriente la solución es redescubrir la esencia natural y fortalecer los lazos con otras mujeres.

El feminismo cultural permite autoafirmarse y ver muchas características femeninas como buenas ya que les da valor a muchas características de la mujer. Lo negativo de esta tendencia es que no deja diferenciar lo que son características de las

mujeres y las características que no se han podido desarrollar a causa de la opresión masculina. Principalmente esta corriente tiene una gran limitación que es obviar el contexto social. La otra corriente importante es el feminismo post estructuralista, que sostiene que concebir lo femenino como una esencia es un error. Para las pensadoras de esta corriente se debe rechazar todo intento de definición de mujer, ya que cualquier definición es una forma de estereotipar y de encasillar a la mujer. Hay que admitir la pluralidad, la diferencia y huir de toda clasificación estereotipada de la mujer. Desde los años 70 hasta nuestros días ha existido una evolución de los estudios de género, en un principio llamados estudios de la mujer, terminológicamente este término hacía referencia solamente a la mujer y a la relación con el objeto de estudio, pero no hacía referencia al concepto de género, que abarca tanto hombres como mujeres.

Evolución legislativa en cuanto a la protección de la mujer.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999 reafirma como política institucional fortalecer la igualdad de género como una prioridad transversal de su agenda de trabajo, a partir de allí nacen distintos convenios con el interés de ampliar los derechos de las trabajadoras.

Tal es el caso de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (1979), la cual destaca el compromiso de los Estados de adoptar medidas en el ámbito laboral que eliminen la discriminación, en cuanto a la oportunidad de empleo bajo criterios de selección equitativos, seguridad social, enfermedad, invalidez, vacaciones pagadas, protección a la salud y maternidad; a fin de proporcionarle igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Cabe destacar, en el marco de importantes convenciones internacionales, la Convención Belém do Pará (1994), adoptado en Brasil en el seno de la Convención Interamericana de la OEA, el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el

Convenio N° 118 sobre la igualdad de trato. En tal sentido, el Estado Venezolano al suscribir esos convenios está obligado a formular una política nacional dirigida a promover la igualdad en materia de empleo y remuneración salarial, con la finalidad de evitar la discriminación y así generar mayores oportunidades para las mujeres trabajadoras.

No obstante, anterior a la ratificación y adopción de estas políticas se evidenciaba en los Códigos de Policía de algunas ciudades de Venezuela como Margarita (1845), Mérida (1925) y Portuguesa (1930), disposiciones que a pesar de no tener carácter laboral eran dirigidas a castigar la no prestación de trabajo por parte de sirvientas y jornaleras, así como castigos para las trabajadoras por abandono de su trabajo producto de su embarazo, cuya sanción era la privación de la libertad más la responsabilidad civil que derivaba del incumplimiento del contrato.

En concordancia con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), en nuestro país se aprueba la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), publicada en Gaceta Oficial N° 5398 de 26 de octubre del 1999, que tiene por objeto proteger los derechos de la mujer y promover el desarrollo de sus capacidades y el libre desenvolvimiento de su personalidad e incluye importantes avances en el campo de las relaciones laborales, en busca de impedir discriminaciones en perjuicio de una persona por su sexo, edad u otra condición

En este sentido, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) (1999), establece la obligación del Estado de auspiciar la promoción de la mujer a nivel profesional y empresarial, garantizando una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad, además de reconocer otros derechos políticos, sindicales y sociales, sin olvidar resaltar la prohibición de cualquier tipo de acoso contra ella. Si bien esta ley tiene un carácter preconstitucional, actualmente mantiene su vigencia y constituye un hito fundamental en la protección de la mujer en el ámbito laboral venezolano.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en Gaceta Oficial N° 36.860 de 30 de diciembre de 1999, consagra el principio de igualdad en

su artículo 21, donde se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación. Del mismo modo partiendo de este principio, dispone en su articulado el trabajo como un derecho en igualdad de condiciones, así como la protección de la familia, garantizando la adopción de las estrategias necesarias para su cumplimiento.

En palabras de Richter e Iranzo (2003) “la Constitución Venezolana, consagra una protección de los débiles jurídicos y además de prohibir la discriminación en el empleo por razones de sexo, ordenó al legislador tomar medidas para integrar a las mujeres y lograr su igualdad social” (p.7), lo que representó un gran avance en materia de equidad.

Existen otras normativas legales dirigidas a proteger a la mujer en el ámbito laboral, como es el caso de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio del 2005, cuyo objetivo es garantizar condiciones adecuadas de bienestar, salud y protección a los trabajadores y trabajadoras en un medio ambiente adecuado. En dicha normativa se dedican algunos artículos específicos a la mujer trabajadora, al exigir a los empleadores tomar las medidas pertinentes para evitar cualquier forma de acoso sexual

La legislación venezolana ha sido enfática en promover la erradicación de este tipo de conductas por parte del patrono o patrona, a través de la imposición de sanciones pecuniarias y en algunos casos de carácter penal. Al respecto, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LODMVLV) publicada en Gaceta Oficial N° 38770 de 17 de septiembre del 2007, la cual viene a sustituir a la Ley sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia (1999), en su artículo 15, numeral 11, define la violencia laboral de la siguiente manera:

Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo.

Cabe destacar que esta ley fue reformada en Gaceta Oficial N° 40548 de fecha 25 de noviembre del 2014, procediendo el legislador a tipificar y sancionar el femicidio como un tipo de violencia penal y autónoma.

Definición de Derechos de las Mujeres:

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo. Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por las normas constitucionales de nuestros países, la cual es la ley suprema. Dentro de estos derechos se mencionan.

Derecho a la Igualdad:

Frecuentemente se escucha la palabra igualdad. Se dice también que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, etcétera, sin embargo, pocas veces se hace conciencia de su significado. Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica.

Para Rawls (2000), “la igualdad es una garantía constitucional lograda con base en un procedimiento mediante el cual se configura una sociedad bien ordenada, racional y razonable”(p.34)

La Ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social. Con la disposición de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona.

Ser iguales no es ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, las cuales son universales, es decir, son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos. El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Estas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías. Varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

Para Locke (1985), los hombres se encuentran naturalmente en un “estado de completa libertad para ordenar sus actos y disponer de sus propiedades y de sus personas (...), y también en un estado de igualdad, dentro del cual todo poder y toda jurisdicción son recíprocos, en el que nadie tiene más que otros (...) (p.25)

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano.

La Igualdad en el trabajo:

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión o preferencia política de la trabajadora, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: igualdad de oportunidades, igualdad de trato, e igualdad de pago o remuneración.

Equidad

La noción efectiva de equidad recogida en la Constitución nacional e instrumentos jurídicos venezolanos, es sumamente amplia, consistente con las nociones contemporáneas del término y coherente con definiciones amplias, democráticas y pluralistas, en el cual persigue la inclusión y la protección de todos los ciudadanos, dando un especial interés en la mujer, especialmente en la mujer trabajadora, garantizando su protección frente a las entidades de trabajo.

Aristóteles (1973) define que “una acción es justa, es equitativa, si se otorga a cada quien lo que le corresponde” (p.54). Así, equidad implica tratar igual a los iguales y diferente a los desiguales en la proporción de esa desigualdad

Para construir el concepto de *equidad*, Rae (1981) identifica cinco características de las sociedades complejas, a partir de las cuales se forma una estructura gramatical de igualdad que da cuenta de las formas en las que se construyen los diversos juicios de similitud o diferencia. Estas cinco características son la base de los distintos criterios de equidad que el autor constituye, los cuales a su vez conforman diversos tipos de ésta

La primera característica es que en las sociedades complejas existen divisiones por distintos motivos. Esto nos lleva a identificar el primer criterio de equidad: el sujeto. La segunda característica se refiere a la existencia de varias soluciones a un mismo problema de asignación, determinadas por arreglos previos. Este rasgo determina el dominio de la equidad, o bien, la clase de cosas que deben ser asignadas igualitariamente. En tercer lugar, encontramos bienes que no pueden ser divididos sin perder su valor; por lo tanto, deben establecerse reglas más sofisticadas para decidir cómo los bienes indivisibles deberán ser

asignados. La cuarta propiedad está representada por las diferencias humanas, las cuales afectan los juicios de valor. De ahí que el cuarto tipo de equidad esté relacionado con el valor que se le asigna al bien que será objeto de equidad. Finalmente, las modalidades de pensamiento son diversas. Esto ocasiona que la realidad no sea dicotómica sino con matices y que importen las diferencias y las igualdades relativas definidas por las personas, las instituciones y las costumbres (p.13)

En este sentido y viendo la opinión de los autores presentados, la equidad es darle el valor que cada uno representa en las distintas acciones, hechos, elementos en las que se desarrolla, en el caso en estudio la equidad se señala como ese valor que permite que las mujeres sean integradas en el contexto social, en condiciones similares, dentro del mismo contexto del proceso trabajo.

La equidad laboral también hace referencia a la igualdad en lo que a raza, origen o religión se refiere, del mismo modo se refiere que debe existir igualdad entre hombres y mujeres, en condiciones y salarios señala que cualquier trabajador tenga los mismos derechos en una empresa o institución sea cual sea su origen, sus creencias o su sexo, la equidad laboral es aquello que debería regir los puestos de trabajo de todos los trabajadores que realicen trabajos iguales en condiciones iguales.

Protección de la maternidad

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad. En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en periodo de gestación, de lactancia y en casos especiales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 76, dispone que la maternidad y la paternidad son protegidas integralmente y el Estado garantizará la asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y en el artículo 89, entre otras, consagra la intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos y beneficios laborales

Por regla general las constituciones y legislación laboral de nuestros países protegen a las mujeres durante el embarazo, estableciendo que no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de varias semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, derecho a descanso en el periodo de lactancia para alimentar a sus hijos.

Por otra parte, en lo que dice relación con los beneficios que se otorgan a las madres trabajadoras resulta interesante subrayar que el nuevo convenio de la OIT ha sistematizado y explicitado los derechos que se confieren, por lo que podemos distinguir entre: - Derecho a la protección de la salud, el cual busca proteger a las mujeres embarazadas y a aquellas que estén en proceso de lactancia frente a la realización de trabajos considerados peligrosos por la autoridad competente. - Licencia de maternidad, se reconoce el derecho de las trabajadoras a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas, período en el que un mínimo de 6 semanas deberá otorgarse con posterioridad al parto.

Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, se reconoce que sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del periodo 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. -

Fuero Maternal

En relación con los beneficios que se otorgan a las madres trabajadoras resulta interesante conocer que la Organización Internacional del Trabajo ha sistematizado y explicitado los derechos que se confieren, por lo que podemos distinguir entre: -

Derecho a la protección de la salud

Licencia de maternidad

Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas como promueve la igualdad consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no sólo en documentos y leyes. El resultado de los esfuerzos de la OIT han sido numerosos convenios y recomendaciones, así como programas de gran importancia.

Protección contra la no discriminación:

Según Ojeda (2011), considera que se entiende por discriminación el alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago. Nuestra carta magna establece y garantiza la igualdad de derechos en lo general, sin discriminación de sexo, raza y género.

Es así como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa en el artículo 7 que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.” (s/p).

El Convenio número 111 de la OIT, ratificado por nuestros países, trata el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación en los siguientes términos:

Artículo 1o. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y

de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

Esta convención manifiesta en sus considerandos:

Que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Es importante tener presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, así como la importancia social de la maternidad, pues de esto depende el crecimiento de la sociedad en su conjunto y la evolución positiva de la humanidad.

. Existen diversos documentos a nivel mundial, que brindan protección a la maternidad, los cuales se citan a continuación:

La Declaración de los Derechos del Hombre el cual en su Artículo 25:

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

La Contratación laboral

Antes de iniciar la definición de la contratación laboral debemos mencionar lo que se entiende por presunción de la relación laboral, entendiendo que se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de

interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral

La noción de la relación, de trabajo se encuentra implícita en el artículo 53 de la Ley LOTTT, en donde el legislador no define esta fuente generadora de derechos para el trabajador, pero parte de la tesis de que toda prestación de servicios personal hace presumir la existencia de una relación de trabajo y que esta prestación debe ser remunerada de conformidad con el artículo 54 de la misma ley. Según Caldera, R. (1960:262), se puede definir la relación de trabajo "como la relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que sea el hecho que le dé nacimiento"

Para Alfonzo, R. (2006:), la relación de trabajo analiza primeramente el contenido de la vinculación entre la empresa y quienes trabajan en ella concluyendo en que tal relación es de naturaleza asociativa. (p. 83).

Elementos de la relación de trabajo

.- **Prestación personal:** Implica que el trabajador no puede ser sustituido físicamente por otro sin el consentimiento del patrono, este carácter intuitu personae se traduce en ser celebrado en atención a las cualidades propias de quien ha de ejecutar la labor, profesión, destreza profesional, experiencia,. Según Caldera, R. (1960) citado por Villasmil, F. (2000:),

...basta, pues, como elemento de hecho, la prestación del servicio, siempre que ese servicio sea de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica existente entre el que lo presta y el que o recibe, se presuma como un contrato de trabajo.(p. 135)

Remuneración o salario: Tomado del Tomo IV del Diccionario Jurídico Venezolano D&F (1993:7); El concepto de salario lleva implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Legalmente y de conformidad con el artículo 104 de la LOTTT, "se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de

cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios y, entre otros...” Con ello el legislador, además de hacer referencia implícita al salario como elemento que configura la relación y determinar expresamente su procedencia cada vez que exista dicha relación, permite dar solución a situaciones como por ejemplo cuando no hubiese estipulación expresa respecto a la remuneración,

Subordinación o dependencia: En el área de Derecho del Trabajo siguiendo a Osorio, M. (2001) en su Diccionario de Ciencias Jurídicas y Políticas, conceptúa la Subordinación, como sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que se dice subordinada la persona sujeta a otra o dependiente de ella.(p. 305). En lo referente a la subordinación y siguiendo la posición de Villasmil, F. (2000), este elemento está siendo progresivamente sustituido en la doctrina por el elemento ajenidad por cuanto la labor ejecutada por el trabajador es por cuenta ajena. (p.140)

Asimismo, Alfonzo, R. (2006) destaca que la subordinación del trabajador se origina en su obligación de trabajar por cuenta ajena, y permanecer personalmente a disposición de su patrono con el fin de prestarle el servicio en las condiciones fijadas por el contrato o por la Ley.(p. 73)

Contrato de Trabajo.

Es un Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas, también se define como un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se establecen los aspectos más relevantes de la relación laboral.

De conformidad con el artículo 55 de la LOTTT, el contrato de trabajo queda definido como “...aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona se obliga a prestar servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia a cambio de un salario justo”. Según Sainz, C. (1991)

La conceptualización de esta norma apunta a reglamentar mediante un contrato que tiene ya naturaleza laboral, las vinculaciones entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, debiéndose perfilar dentro

de este contrato los elementos fundamentales del mismo que son: la prestación personal del servicio; la dependencia o subordinación y la remuneración o salario, constituyendo así los tres elementos básicos que tipifican al contrato de trabajo y la relación laboral, explicados anteriormente. (p.113)

En este sentido según lo expuesto el contrato de trabajo es un acuerdo que se celebra intuitu personae, tomando en consideración elementos propios de la persona objeto de contrato, por lo que los empleadores bien sean públicos o privados crearán sus políticas para el reclutamiento y selección.

Bases Legales

A nivel Internacional:

Convenio N° 3 de la OIT sobre la protección a la maternidad: (1919)

Representa el primer intento serio a nivel internacional por establecer normas mínimas de protección en favor de la madre trabajadora que prestaba servicios en empresas industriales o comerciales, vale decir, en aquellas áreas de la economía donde se concentró con mayor gravedad la cuestión social. Este convenio tuvo como objetivo central resguardar tanto a la madre como a su hijo, estableciendo derechos básicos y generales que en gran medida constituyen los fundamentos del actual sistema supranacional de protección a la maternidad. Es así como el convenio consagra a favor de la trabajadora un descanso previo al parto de al menos 6 semanas y un descanso con posterioridad al parto de 6 semanas, que incluye la conservación de su empleo y el derecho a percibir prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo. A su vez, si la madre amamanta a su hijo, se le reconoce el derecho a dos descansos de media hora, para permitir la lactancia (artículo 3). Por otra parte, se instituye en el artículo 4 un fuero maternal, conforme al cual se reconoce el derecho de la trabajadora a no ser despedida durante el período de tiempo que comprenden los descansos previos y posteriores al parto o en los que no fuera posible para ella prestar servicios por causa de enfermedad derivada del embarazo o del parto, hasta el período

máximo de tiempo fijado por la respectiva autoridad nacional competente. De esta forma se logra evitar que la disminución de la capacidad laboral expulse a las mujeres del mercado laboral, dejándolas sin medios de subsistencia.

Convenio N° 103 de la OIT sobre la protección de la maternidad (1956)

Consagran derechos de mayor amplitud en favor de la madre trabajadora y se efectúa una extensión de su ámbito de aplicación, puesto que el convenio revisado comprende también a las mujeres que trabajan en empresas no industriales y agrícolas, como a su vez, a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.³⁵ En cuanto a los derechos que se establecen, podemos destacar que se reconoce en primer lugar, el derecho de la trabajadora que acredite su embarazo a través de certificado médico a un descanso de maternidad de 12 semanas a lo menos, pudiendo ampliarse en caso de enfermedad. Con todo, parte de este tiempo, que no podrá ser inferior a 6 semanas, deberá otorgarse necesariamente después del parto (artículo 3). En segundo lugar, se le reconoce a la madre trabajadora durante el lapso de tiempo que comprende el descanso maternal, el derecho a percibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas (artículo 4). En tercer lugar, se reconoce el derecho a la madre trabajadora que da alimento a su hijo de interrumpir su trabajo para este fin, durante uno o varios períodos, cuya duración será determinada por la respectiva legislación nacional. Estos períodos de lactancia serán considerados trabajados para todos los efectos legales y, por ende, conceden derecho a remuneración (artículo 5). Finalmente, se perfecciona a favor de la madre trabajadora un fuero laboral, según lo dispone el artículo 6 de este acuerdo internacional.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación, (1979).

Establece que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a

la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho a la formación profesional superior y al adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

www.bdigital.ula.ve

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1989):.

La violencia contra la mujer [...] constituye discriminación, como la define el artículo 1 de la Convención (párrafo 7). También es necesario que se adopten medidas preventivas y punitivas para acabar la trata de mujeres y la explotación sexual (párrafo 24 g). Los Estados partes deberían garantizar que en las zonas rurales los servicios para víctimas de la violencia sean asequibles a las mujeres y que, de ser necesario, se presten servicios especiales a las comunidades aisladas (párrafo 24 o). Entre las medidas necesarias para resolver el problema de la violencia en la familia deberían figurar sanciones penales en los casos necesarios y recursos civiles en caso de violencia en el hogar (párrafo 24 r) i).

Convenio N° 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad (2000)

Es el último acuerdo adoptado por la OIT sobre el tema y en él se fijan como establece el Preámbulo - los nuevos criterios para proteger a la maternidad, “a fin de

seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad de desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales.”

Por otra parte, en lo que dice relación con los beneficios que se otorgan a las madres trabajadoras resulta interesante subrayar que el nuevo convenio de la OIT ha sistematizado y explicitado los derechos que se confieren, por lo que podemos distinguir entre: - Derecho a la protección de la salud (artículo 3): el cual busca proteger a las mujeres embarazadas y a aquellas que estén en proceso de lactancia frente a la realización de trabajos considerados peligrosos por la autoridad competente. - Licencia de maternidad (artículo 4): se reconoce el derecho de las trabajadoras a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas, período en el que un mínimo de 6 semanas deberá otorgarse con posterioridad al parto. - Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones (artículo 5): se reconoce que sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del periodo 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. - Prestaciones pecuniarias (artículo 6): Se reconoce el derecho de la trabajadora a percibir prestaciones pecuniarias suficientes durante el tiempo de duración de la licencia de maternidad para garantizarle a ella y a su hijo un nivel de vida y de salud adecuados.

**Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
relativo a los derechos de la mujer en África (2003)**

Artículo 3: Deberán adoptarse y aplicarse medidas apropiadas para garantizar la protección de los derechos de toda mujer a que se respete su dignidad y protección de todas las formas de violencia, en particular la violencia sexual y verbal.

Artículo 4.2 a, e, f: Los Estados partes deberán promulgar y aplicar leyes que prohíban toda forma de violencia contra la mujer, incluidas las relaciones sexuales no deseadas o forzadas ya sea en privado o en público; sancionar a los autores de actos de violencia contra la mujer y ejecutar programas de rehabilitación para las supervivientes; y establecer mecanismos y servicios accesibles de información, rehabilitación y reparación eficaz para las víctimas

Artículo 8: Se adoptarán las medidas apropiadas para que los órganos de aplicación de la ley en todos los niveles estén en condiciones de interpretar y asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos de igualdad de género y para que las mujeres estén representadas equitativamente en los órganos encargados de hacer cumplir la ley

Artículo 24: Se adoptarán medidas para garantizar los derechos de las mujeres embarazadas o lactantes o las mujeres detenidas suministrándoles un entorno adecuado a su condición y a su derecho a recibir un trato digno

www.bdigital.ula.ve
A nivel Nacional

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en
Gaceta Oficial Nro.36.860 del 30 de diciembre de 1999**

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes

especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.

4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias

Artículo 76. La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos.

El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas, y éstos tienen el deber de asistirlos cuando aquellos o aquellas no puedan hacerlo por sí mismos. La ley establecerá las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la efectividad de la obligación alimentaria.

**Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)
Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012**

Artículo 330. Protección de la familia Los procesos de educación y trabajo se orientarán a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

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

Artículo 332. Prohibición de exigir examen médico En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines.

Artículo 335. Protección especial La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

Artículo 336. Descanso pre y post natal 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.

Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna (2007)

El artículo 2 de esta ley, establece que todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral. Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas, con el apoyo y colaboración de los padres.

También establece que el Estado, promoverá, protegerá y apoyará la **lactancia materna exclusiva** a libre demanda de los niños y niñas **hasta los seis (6) meses** de edad y, **la lactancia materna con alimentación complementaria** oportuna, adecuada, inocua y debidamente administrada **hasta los dos (2) años de edad**.

Inclusive, dice el mencionado artículo que el ministerio con competencia en materia de salud podrá incrementar esta edad mediante resolución especial.

El artículo 5, numeral 1 de esta Ley, establece que es

El proceso mediante el cual se introducen nuevos alimentos en la dieta del niño o niña lactante, sin abandono de la leche materna a partir de los seis (6) meses de edad, la cual deberá ser oportuna, adecuada, inocua, debidamente administrada y preparada en base a alimentos disponibles en la localidad.

**Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia
Gaceta Oficial N° 38.668 Extraordinario, del 23 de abril de 2007, reformada
mediante Gaceta Oficial N° 40.548, de fecha 25 de noviembre de 2014**

La ley establece que la violencia contra las mujeres comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.

La ley ataca directamente la discriminación de género abordando la situación del maltrato a las mujeres como un problema de salud pública. Establece una completa estructura legal que modificó sustancialmente todas las concepciones jurídicas tradicionales en las que se detectó que no hay una justa igualdad de género.

**Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), publicada en
Gaceta Oficial N° 5398 de 26 de octubre del 1999.**

Esta ley tiene por finalidad mantener la paridad entre hombre y mujeres, y la no discriminación en contra de la mujer, La misma en su principio de igualdad y la no discriminación de la mujer, contemplado en el Capítulo II, Señala los siguientes artículos:

Art. 5. : El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivos de su condición femenina.

Art. 6. : A los efectos de esta ley, se entenderá como “discriminación contra la mujer”.

a) La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones y cualquier otro acto jurídico cuyo espíritu, contenido o efecto, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer.

b) La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual y colectiva.

c) El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos.

Esta reglamentación a diferencia de las otras, tiene por fundamento únicamente amparar a la mujer, legalizando el ejercicio y garantía necesaria para lograr la igualdad de oportunidades para la misma y velar por la paridad de conformidades del empleo, eliminando toda forma de discriminación; contra la mujer, con la esencia de garantizar sus derechos, desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades así como la participación en asociaciones civiles, partidos políticos y sindicato.

**Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006, Gaceta
Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006**

Señala en su artículo 100 que el período de lactancia, no será inferior a seis (6) meses contados desde la fecha del parto, sin perjuicio de que los Ministerios del Trabajo y Salud puedan extender este período mediante Resolución conjunta.

También establece que la mujer trabajadora, finalizado el período de licencia postnatal, notificará al patrono la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia. El patrono sólo podrá imponer modificaciones a lo planteado por la trabajadora, cuando a su juicio ello afecte el normal desenvolvimiento de la unidad

productiva y lo acredite fehacientemente. En caso de desacuerdo entre las partes, el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá si existe o no desmejora.

Con respecto a esta Licencia laboral para lactancia materna con alimentación complementaria, la jurisprudencia de la Sala Constitucional, desarrolló con carácter vinculante, este permiso, en la sentencia Nro 991 del 30 de noviembre de 2017.

La Sala Constitucional dejó sentado que en el ámbito laboral la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna con alimentación complementaria debe entenderse como una licencia prevista legalmente para la madre trabajadora hasta que el lactante cumpla los dos años, que es distinta al permiso que se otorga para el descanso pre y post natal. Todas estas normativas tanto nacionales como Internacionales, conforman las protecciones de la mujer trabajadora

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 1. Matriz Análisis de Información

Objetivo General:

Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos	Fuentes	Ítem
Examinar la figura de la protección de la mujer trabajadora desde la perspectiva del ordenamiento jurídico venezolano	Protección de la mujer trabajadora	Naturaleza Jurídica del termino mujer	Observación Directa	Guía de Observación documental	Leyes y doctrinas	1-5
Determinar el ordenamiento jurídico protectorio de la mujer trabajadora	Ordenamiento Jurídico	Normativa Nacional e Internacional	Entrevista	Guía de entrevista	Gerentes de empresas públicas y privadas	1-5
Establecer la relación entre la protección de la mujer desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales.	Contrataciones Laborales	Protección social de la mujer Tipos de contrataciones	Observación Directa Entrevista	Guía de Observación documental Guía de entrevista	Leyes y doctrinas Gerentes de empresas públicas y privadas	1-5

Fuente: Elaboración propia (2022)

CAPITULO III

MARCO METODOLÒGICO

Toda investigación tiene como propósito indagar situaciones problemáticas bajo un contexto científico, técnico, crítico, reflexivo, organizado, controlado y alcanzar soluciones dentro de un ámbito específico. De allí que, en este capítulo se hará referencia a los procedimientos y técnicas que se ejecutaran en esta investigación, en tal sentido se describe el marco metodológico, el cual a criterio de Navarro (2009) “se refiere al conjunto de procedimientos implícitos en el proceso de investigación; ofrece los métodos ordenados para que los resultados obtenidos sean consistentes y confiables” (p.135).

Para la indagación, la metodología a aplicar comprende: naturaleza, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumento para la recolección de datos, validez, confiabilidad y análisis de datos.

Paradigma de la Investigación

El presente estudio se centra en el enfoque de la investigación cualitativa, el cual es definido por Cook y Reichardt (1997) definen el paradigma cualitativo como aquel que "postula una concepción global fenomenológica, inductiva estructuralista, subjetiva, orientada al proceso y propia de la antropología social" (p. 28).

Tipo de Investigación

En referencia al tipo de investigación, se trata de una investigación hermenéutica basada en la revisión de documentos, consulta de textos, leyes (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer, Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, Reglamento de la Ley

Orgánica del Trabajo, esta investigación es considerada de tipo documental, la cual se define como:

Rivas y Bellorín (1992), señala: la investigación documental constituye el procedimiento científico y sistemático de indagación, organización, interpretación, y presentación de datos e información alrededor de un determinado tema basado en una estrategia de análisis documental (p. 58)

En tal sentido, el presente estudio tiene carácter documental, al cumplir con el proceso sistemático de organización del tema, referido al estudio de las leyes venezolanas y su elemento protector de la mujer trabajadora.

Nivel de Investigación.

Según el nivel que obtuvo la investigación, ésta es de tipo descriptiva, por cuanto se propuso detallar la extra protección de la mujer trabajadora y su impacto en la contratación laboral a partir de lo estipulado por la doctrina, la Ley y la opinión de gerentes de instituciones públicas y privadas. Esta investigación descriptiva puede definirse según Chávez, (2007) como:

Son aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objeto, situaciones o fenómenos, tal como se presentaron en el momento de su recolección. Describe lo que se mide sin realizar inferencias ni verificar hipótesis (p: 135)

Según Riskey y Col (2002), expone en cuanto a este mismo tipo de investigación:

La investigación descriptiva tiene una mayor profundidad, dado que va más allá de la exploración, por que con esta se busca medir las variables que intervienen en el estudio, de acuerdo con sus características, actitudes, y del comportamiento de las unidades investigadas. Respondiendo a cuenta, a qué medida, como y donde se produce el problema de estudio.(p. 39)

Diseño de la Investigación

En correspondencia a los objetivos de investigación, el diseño se ubica en un estudio de caso descriptivo debido a que el producto final es una descripción profunda, detallada y exhaustiva del fenómeno específico de estudio. Para, Hernández y Fernández (2003),: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, la característica y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 117)

En este orden de ideas la investigación de carácter descriptivo busca estudiar aquellas propiedades, características y rasgos del impacto de algunas leyes en el ámbito laboral atinentes a los derechos de la mujer trabajadora. De igual manera tiene un apoyo en la Investigación documental, siendo esta un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, teniendo como propósito el aporte de nuevos conocimientos, en el caso en estudio Analizar la extra protección de la mujer trabajadora desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales

Población

La población objeto de estudio es definida por Chávez (1994) como “el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados” (p. 133)

Para Salkind (1.999), la población es un grupo de posibles participantes al cual se desea generalizar los resultados del estudio (grupo mayor) (p.96).

A los efectos de alcanzar los objetivos de la presente investigación, la población correspondiente a este estudio está conformada cuatro (04) gerentes, dos (02) de empresas públicas y dos (02) de empresas privadas, en base a la especificidad de la población, no fue necesario presentar muestra, sino que se tomó la totalidad de la población vale decir los (04) gerentes.

No obstante, resulta pertinente acotar que a pesar de que la población coincidió con la muestra, ésta se consideró de carácter intencional y no probabilístico que a criterio de Arias (2006) es “un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra” (p. 85); además los elementos fueron escogidos por criterios preestablecidos, es decir, por ser Gerente de Empresas Privadas y Públicas con algunas especificidades para participar en el estudio.

Técnica e Instrumento de Recolección de Información

Debido a que el tipo de investigación es de carácter documental las técnicas utilizadas para obtener la información son la revisión de documentos tales como: libros, leyes, revistas, periódicos, artículos de Internet, tesis, entre otros; también se utilizó la técnica de fichaje para recoger datos e ideas de manera ordenada y precisa, el subrayado de ideas principales y secundarias.

Según Arias (2004), “las técnicas son procedimientos legales o forma particular de obtener datos o información, siendo estas particulares y específicas de una disciplina por lo que sirve de complemento al método el cual posee un carácter general” (p. 65).

Para Méndez (2009, p.251) la observación directa es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar.

De igual manera se empleó la técnica de la Revisión Documental, mientras que su instrumento lo conforma la guía de observación documental. Y por último se aplicó la técnica de la entrevista según Pardinás (2005), refleja que la técnica consiste simplemente en plantear las preguntas tan rápidamente como el entrevistado sea capaz de comprender y de responder. (p.115)

Por otra parte, Hurtado (2008,) opina que la “técnica de entrevista es la información que se recoge solicitándola a otra persona. El investigador no puede

tener la experiencia directa del evento; es otro quien la tiene, la información se obtiene dialogando” (p. 154).

Toda investigación sea cualquiera la naturaleza del estudio a desarrollarse debe guiarse y cumplir con la obtención de datos, por lo que debe hacerse uso de las técnicas de recolección de los mismo.

La entrevista se llevó a cabo a través de una guía de entrevista estructurada, la cual fu dirigida a los cuatro (04) gerentes dos (02) de la empresa pública y dos (02) de la empresa privada

Procedimiento de análisis

Una vez recolectada toda la información se procedió a realizar el análisis de carácter descriptivo, el cual permite explicar sobre las características y las diferentes normativas que en el ámbito venezolano protege a las mujeres trabajadoras, así como los convenios internacionales, donde las mismas llevarán a la formulación de las conclusiones. Al respecto, Trillo (1994), dice “El análisis se fundamenta en la recolección, organización y presentación de los datos de forma tal que se puedan discutir a partir de ellos cual sea la situación actual del fenómeno que se estudia “. (p.42)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez realizada la revisión bibliográfica de la doctrina, y las normativas legales aplicables al caso de estudio, se puede presentar algunos resultados generados por la misma, tomando en consideración el análisis de ellos, y considerando el objetivo general de la presente investigación, el cual es presentar una visión panorámica que permita analizar la protección de la mujer desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales

En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es considerado en todos los planos de la vida social. En el ámbito laboral es aceptado por los gremios y esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

Tomando en consideración los objetivos específicos es necesario examinar la figura de la protección de la mujer trabajadora en el ordenamiento jurídico venezolano, ante este punto todos los autores han considerado que la mujer desde la conceptualización de la Constitución del año 1999, ha tenido una importante y profunda protección no solo como mujer sino como ser humano con derechos, y por ser esta constitución un reflejo de la humanización de las normas nos permite que esta protección sea extensiva a todos los ámbitos de desarrollo de la mujer, de igual manera se han desarrollado una serie de normativas colaterales que complementan esta protección constitucional.

En el caso particular, las mujeres trabajadoras son personas que se identifican con su trabajo, son poseedoras de grandes capacidades para aprovechar situaciones conflictivas y tienen buena habilidad para las relaciones interpersonales, estas razones

son primordiales para que la mujer forme parte de la fuerza laboral, pero a pesar de estas consideraciones se pueden notar que aún en estos tiempos se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, son solo algunos aspectos a reflejar.

Actualmente algunos empleadores no dudan de la capacidad de las mujeres pero prefieren no contratarlas por los costos que podría traer un embarazo y la ausencia por asuntos familiares, un gerente competente deben romper con este paradigma discriminatorio y velar que se logren las metas de la empresa, siendo objetivo para la selección de personal y no ver a las féminas como un beneficio que pudiera traerle a largo plazo a la organización.

En este sentido la mujer trabajadora tiene una extensa protección que va desde normas constitucionales, de igual manera en normas de rango legal como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia., Ley de la Promoción de la Lactancia Materna.

En atención al ordenamiento jurídico protectorio de la mujer trabajadora, podemos señalar que existe un considerable ordenamiento jurídico protectorio de la mujer, en ese sentido podemos señalar que a nivel internacional encontramos la siguiente regulación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999 reafirma como política institucional fortalecer la igualdad de género como una prioridad transversal de su agenda de trabajo, a partir de allí nacen distintos convenios con el interés de ampliar los derechos de las trabajadoras.

Tal es el caso de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (1979), la cual destaca el compromiso de los Estados de adoptar medidas en el ámbito laboral que eliminen la discriminación, en cuanto a la oportunidad de empleo bajo criterios de selección equitativos, seguridad social, enfermedad, invalidez, vacaciones pagadas, protección

a la salud y maternidad; a fin de proporcionarle igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Cabe destacar, en el marco de importantes convenciones internacionales, la Convención Belém do Pará (1994), adoptado en Brasil en el seno de la Convención Interamericana de la OEA, el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el Convenio N° 118 sobre la igualdad de trato.

En tal sentido, el Estado Venezolano al suscribir esos convenios está obligado a formular una política nacional dirigida a promover la igualdad en materia de empleo y remuneración salarial, con la finalidad de evitar la discriminación y así generar mayores oportunidades para las mujeres trabajadoras, siendo este un elemento importante y que el estado venezolano ha cumplido. En cuanto a la protección y regulación a nivel nacional encontramos los preceptos de la Constitución

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 2. Fundamento de la Protección de la Mujer Trabajadora

Concepto	Doctrina	Normativa Jurídica
Mujer	Del latín mulier, una mujer es una persona del sexo femenino, el uso más específico de la palabra mujer está vinculado a la persona del sexo femenino que ha llegado a la pubertad.	En la normativa legal, no existe una definición taxativa del termino mujer, solo se habla de los derechos de la mujer y su protección.
Trabajo	Es entendido como “una actividad social básica de relación del ser humano con la naturaleza para transformarla en la producción de los bienes necesarios a la subsistencia de la humanidad” (Maillefaud, 1990: 82)	La OIT, define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos
Protección	Es la acción de proteger o impedir que una persona o una cosa reciba daño o que llegue hasta ella algo que lo produzca	Es la garantía que tienen las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación de la mujer en cualquiera de sus ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales
Contratación laboral	Alfonzo Guzmán (2006), señala que es aquel mediante el cual el trabajador se obliga a permanecer personalmente a disposición de un patrono o empleador, con el fin de prestarle sus servicios manuales o no manuales, en condiciones que le asegure el bienestar, la salud y la vida en el trabajo, a cambio de una remuneración o salario.(p.69)	Artículo 55 LOTTT. Señala que: El contrato de trabajo es el acuerdo entre las partes donde se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social del trabajo bajo condiciones de dependencia, una remuneración justa y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Cuadro 3. Normativa Constitucional.

<i>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)</i>		
Artículo 21	Art. 88	Artículo 76
<p>Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:</p> <p>No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.</p> <p>Principio de Igualdad</p>	<p>El Estado garantizará la igualdad, equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, el Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen el derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. (Ibíd., p. 91) de la República Bolivariana de Venezuela, teniendo entre estas disposiciones</p>	<p>. La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio,.....</p>
<p>Opinión de la investigadora Efectivamente la constitución venezolana de 1999 dio un giro extraordinario en cuanto a la protección de la mujer en todos los aspectos, incorporando categorías de ellas a la seguridad social, tal como el caso de las amas de casa, de igual manera otorga protección en el trabajo, a través de la no discriminación , y por supuesto concede una exhaustiva protección a la mujer embarazada, sin que eso incida en su desarrollo y evolución en el campo laboral, es importante de igual manera señalar el sentido humanista e integrador de nuestra Constitución lo que hace que tome en consideración a los sujetos de las relaciones con gran respeto al ser humano, y los derechos humanos.,</p>		

Fuente: Elaboración propia (2022)

Resulta pertinente conocer la opinión de gerentes tanto de empresas públicas como privadas para abordar la protección de la mujer desde varios puntos de vista

Cuadro 4. Análisis Cualitativo de la entrevista a los Gerentes

Items	Opinión de los Gerentes
1.- Conoce usted la norma legal protectora de la mujer trabajadora	Ante esta interrogante, los gerentes entrevistados señalaron que efectivamente en nuestro país se cuenta con una extensiva gama de normativas que protegen a las mujeres, y las familias y que este número de normas en ocasiones no permite que sean conocidas en su totalidad.
2.- Dentro de sus políticas de ingreso existen restricciones para el ingreso de las mujeres a los puestos de trabajo	En este punto existen dos tipos de opiniones desde el punto de vista expresado por la empresa privada, el cual señala que en ocasiones han presentado ciertas restricciones para el ingreso del personal femenino a los distintos puestos de trabajo, motivado en gran parte por la excesiva protección jurídica de las mismas, las cuales incide en que deben otorgar ciertos permisos que generan disminución en la producción y beneficios económicos de la empresa. Desde el punto de vista de la institución pública, los mismos expresaron que no hay ningún tipo de restricciones ni políticas en cuanto al ingreso del personal femenino a los puestos de trabajo, que por el contrario se ha incrementado el número de estas trabajadoras.
3.- Como considera el desempeño de la mujer trabajadora en las distintas áreas de trabajo	En ambas empresas señalaron que efectivamente el desempeño laboral de las mujeres es altamente eficiente, y que a pesar de las múltiples obligaciones, no solo como trabajadora sino mamá de casa cumplen con su trabajo.
4.-Considera usted que existen diferencias ante las contrataciones laborales, tomando en consideración el género	En la empresa privada manifiestan los entrevistados que en ocasiones si se presenta diferencias ante las contrataciones de trabajo, dando preferencia al género masculino, aunque en líneas generales se ha dado ingreso en igualdad de condiciones a ambos géneros. En las instituciones públicas, no se presenta estas diferencias, y que por el contrario se da preferencia a las mujeres en su contratación.
5.- Considera usted que las normas legales venezolanas protectora de la mujer trabajadora incide en su contratación	La empresa privada considera que sí, que esta protección hacia la mujer trabajadora si incide en la contratación laboral, al contrario de lo que considera la institución pública

Fuente: Elaboración propia (2022).

Aunado a lo expuesto, resulta pertinente conocer los instrumentos legales que brindan protección a la mujer trabajadora,

Cuadro 5. Instrumentos legales que brindan protección a la mujer trabajadora,

Instrumento Legal	Protección a la Mujer	Aporte Personal
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	<p>Artículo 75 El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. ...</p> <p>Artículo 76 La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre.</p>	<p>El principio humanista y garantista que nos señala la Constitución demuestra que ha sido una preocupación del estado la protección de la familia, a la maternidad y a la protección integral de la mujer</p>
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)	<p>Art.20. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.....</p> <p>Art.21 Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales.</p> <p>Artículo 331. En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas</p> <p>Art.333. La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida, y la de su hijo o hija en proceso de gestación.</p> <p>Art 335. La trabajadora en estado de gravidez, gozara de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto.</p> <p>Art. 336. La trabajadora en estado de gravidez, tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes y veinte semanas después</p> <p>Art.345. Durante el periodo de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos días de descanso diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el centro de</p>	<p>Ratifica el principio de no discriminación, agregando como razón de discriminación la edad, estado civil, sindicalización, orientación sexual y discapacidad.</p>

	<p>educación inicial o sala de lactancia respetiva. Sino hubiere centro de educación inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.</p> <p>Art.346. No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el periodo de lactancia y el de las o de los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo.</p>	
<p>Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p>	<p>Tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales</p> <p>Art.19, señala las formas de violencia ...11.- Violencia laboral: Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo</p>	
<p>Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer</p>	<p>Artículo 57: Esta Ley garantizará los derechos de la mujer frente a agresiones que lesionen su dignidad y su integridad física, sexual, emocional o psicológica, sin perjuicio de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico referido a la materia</p>	
<p>Ley de Promoción y Protección de la Lactancia materna (2007)</p>	<p>Artículo 2 establece que todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral. Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas, con el apoyo y colaboración de los padres. también establece que el Estado, promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y niñas hasta los seis (6) meses de edad y, la lactancia materna con alimentación</p>	

	complementaria oportuna, adecuada, inocua y debidamente administrada hasta los dos (2) años de edad	
Ley para la protección de las familias la Maternidad la Paternidad y las Familias (2007)	Art. 1. La presente Ley tiene por objeto establecer los mecanismos de desarrollo de políticas para la protección integral a las familiar, la maternidad y la paternidad así como promover prácticas responsables ante las mismas, y determinar las medidas para prevenir los conflictos y violencia intrafamiliar, educando para la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo en el seno familiar, asegurándole a todas y todos sus integrantes una vida digna y su pleno desarrollo en el marco de una sociedad democrática, participativa, solidaria e igualitaria.	

Fuente: Elaboración propia (2022)

Cuadro Nro 6. Regulaciones especiales de la Mujer Trabajadora.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM)	
Artículo 5°:	El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina
Artículo 6°:	A los efectos de esta Ley, se entenderá como "Discriminación contra la Mujer": <ul style="list-style-type: none"> a) La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones cualquier otro acto jurídico, cuyo espíritu, contenido o efectos, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer. b) La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual o colectiva. c) El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos

Artículo 11	Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo. El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo
Artículo 12	Las instituciones del Estado y cualquier otro ente dedicado a la investigación y a la producción; están obligados a auspiciar la participación de la mujer en posiciones de nivel profesional, empresarial y docente en el campo de la ciencia y la tecnología, garantizando la igualdad de, oportunidades en el empleo, ingresos y ascenso.
Artículo 13	El sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, darán una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad a la mujer trabajadora.
Artículo 14	Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el Ejecutivo Nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta. Igualmente, a través del Ministerio del Trabajo, promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo y a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado de trabajo.
Artículo 15	Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. Las trabajadoras que vean afectados sus derechos por estos motivos podrán recurrir al amparo constitucional para que le sean restituidos los derechos violentados.
Artículo 17	Se prohíbe la publicación de anuncios ofreciendo empleo y programas de capacitación vocacional-profesional en términos discriminatorios entre hombres y mujeres, de acuerdo a lo previsto en esta Ley.
Artículo 44	Creación del Instituto Nacional de la Mujer
Opinión de la Investigadora: Se observa una ley totalmente protectora de la mujer trabajadora, esta es una ley especial, en la cual consagra un título completo a la protección de los Derechos Laborales de la Mujer trabajadora, en donde se persigue la no discriminación de la mujer, mas sin embargo actualmente nos encontramos con entidades de trabajo que cercenan el derecho del trabajo a las mujeres en edades reproductivas, lo que viola de manera directa esta normativa legal.	

Fuente: Elaboración propia (2022)

En atención a las normativas señaladas podemos expresar sin lugar a dudas que nuestro ordenamiento jurídico cuenta con una amplia gama de normas destinadas a la protección de la mujer trabajadora, y que va en relación con la norma rectora y con los convenios internacionales, que este ordenamiento jurídico comprende desde la Constitución hasta normas más especializadas como la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en la cual señala de manera directa la protección de los derechos laborales y sindicales de la mujer en las entidades de trabajo.

Cuadro Nro. 7 Disposiciones específicas de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia

LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
Artículo 1.	La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa democrática, participativa, paritaria y protagónica.
Artículo 3 numeral 3.	Esta Ley abarca la protección de los siguientes derechos: La igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
Artículo 14	La violencia contra las mujeres a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional laboral , económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.
Artículo 15, num.11.	Se consideran formas de violencia de género en contra de las mujeres: Violencia laboral: Discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo, públicos o privados, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el

	empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral el quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.
Opinión de la Investigadora: esta norma como una de las más novedosas, nos señala lo que es violencia pero sobretodo reglamenta lo que es la violencia laboral, logrando con ello un elemento innovador en nuestra legislación, y señalando a su vez otros tipos de violencia que puede parecer la mujer por su condición.	

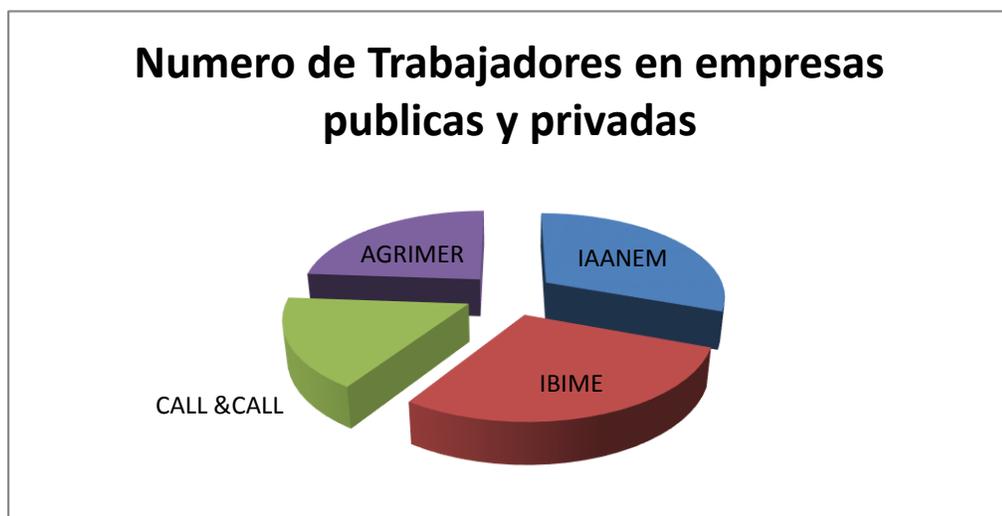
Fuente: Elaboración propia (2022)

En definitiva una vez concluidos los análisis de las distintas normativas nacionales y de derecho comparado, se puede señalar que efectivamente en Venezuela existe un sistema protectorio de la mujer trabajadora y que en semejanza con otros países se puede establecer que es uno de los sistemas más completos, innovadores y humanizados de Latinoamérica.

De igual manera se presenta una relación de puestos de trabajo y ocupación del mismo

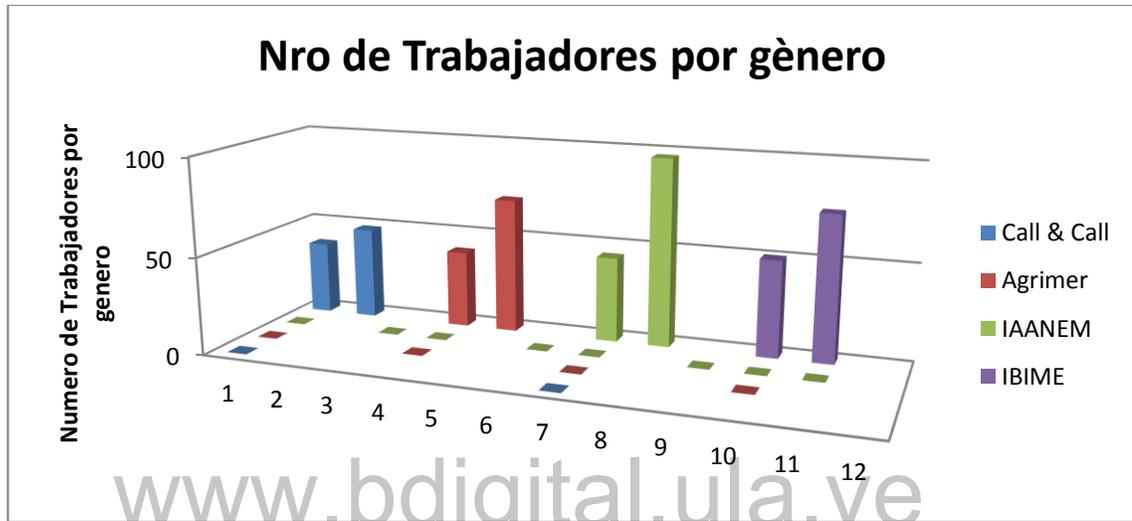
Cuadro 8. Número total de Trabajadores.

Empresas Privadas		Empresas Públicas	
Call & Call	Agrimerg	IAANEM	IBIME
86	110	141	125



Cuadro 9. Discriminación de trabajadores por género.

Empresas Privadas				Empresas Públicas			
CALL& CALL		AGRIMER		IAANEM		IBIME	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
38	48	40	70	44	97	50	75



Como se aprecia en las tablas y grafico la contratación de mujeres en las entidades de trabajo públicas y privada es significativa, observándose que las dos entidades entrevistadas es mayor el número de mujeres en los puestos de trabajo y en la mayoría los cargos gerenciales se encuentran ocupado por mujeres

CONCLUSIONES

En busca de una equidad de género se hace necesario que se configuren dos situaciones, la igualdad de oportunidades y la creación de una serie de condiciones determinadas para que sean aprovechadas dichas oportunidades; en razón de ello el legislador no solo procura la protección de la maternidad sino la protección integral de la mujer, en su aspecto social, jurídico, económico y de inserción.

Por tanto, el cúmulo de garantías para la mujer no debe representar una situación desfavorable para ésta, todo lo contrario, las normativas buscan garantizar que la mujer goce de la tranquilidad emocional y económica necesaria evitando que las féminas deban decidir entre su trabajo o la maternidad,

De la investigación realizada y del análisis de las normativas tanto internacionales como nacionales, se pueden señalar las conclusiones siguientes:

En los últimos años, gran parte de los países latinoamericanos han implementado diferentes programas y acciones con la finalidad de aumentar la participación de la población femenina en el campo laboral, garantizando en sus distintas normativas la protección de la maternidad como una de sus prioridades

Se han producido en el mundo y en nuestro país cambios sociales, culturales y económicos que en función de la masiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo han contribuido a generar un cambio de paradigma en atención a la protección de la mujer y su incorporación al campo laboral.

La legislación venezolana concede una protección especial a la mujer trabajadora, y de manera muy especial en los casos de maternidad, situación que se encuentra plenamente justificada, debido a que el carácter extraordinario de esta protección se da a un grupo históricamente discriminado, así lo señala Carballo en los siguientes términos “en el estado actual de la conciencia jurídica universal, la igualdad entre los hombres es la regla y la desigualdad, admisible sólo cuando se

fundara en causa compatible con el concepto de dignidad de la persona humana, la excepción” (2001: p.61). Con ocasión de una Constitución humanista se ha logrado un cambio y como consecuencia de éste, el acceso de las mujeres al trabajo transita por otras situaciones, yendo de la protección a la promoción de la igualdad.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, consagra el principio de igualdad, donde se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación. Del mismo modo partiendo de este principio, dispone en su articulado el trabajo como un derecho en igualdad de condiciones, así como la protección de la familia, garantizando la adopción de las estrategias necesarias para su cumplimiento. En palabras de Richter e Iranzo “la Constitución Venezolana, consagra una protección de los débiles jurídicos y además de prohibir la discriminación en el empleo por razones de sexo, ordenó al legislador tomar medidas para integrar a las mujeres y lograr su igualdad social” (2003: p.7), lo que representó un gran avance en materia de equidad.

El principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación y a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

En consecuencia, es deber del Estado y de los particulares reconocer, en la práctica laboral, que las mujeres tienen los mismos derechos y responsabilidades que los hombres durante el matrimonio y con ocasión de su disolución y como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, tienen los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos, así como tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos

La protección de la mujer trabajadora tiene como principios orientadores la no discriminación y el trabajo decente así como la igualdad de oportunidades y una protección integral, que persigue conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares. El cúmulo de garantías para la mujer no debe representar una situación desfavorable para ésta, todo lo contrario, las normativas buscan garantizar que la

mujer y el hombre en esta situación gocen de la tranquilidad emocional y económica necesaria para la buena salud de la madre y el neonato, evitando que las féminas deban decidir entre su trabajo o la maternidad, así mismo en el caso de los hombres.

La protección de la mujer trabajadora en el derecho laboral ha sufrido una transformación vertiginosa en el último siglo, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar.

.Existen normativas especiales, en la cual protegen los derechos laborales de la mujer, así como los derechos políticos y sindicales de la mujer, tal como lo regula la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM)

Existen una serie de normativas legales dirigidas a proteger a la mujer en el ámbito laboral, como siendo el objetivo de las mismas garantizar condiciones adecuadas de bienestar, salud y protección a los trabajadores y trabajadoras en un medio ambiente adecuado. De igual manera y lastimosamente muchas de las normativas establecidas en pro de la protección de la mujer trabajadora, no son eficaces en su momento, y permite que en diversas ocasiones se vulnere estos principios y que realmente la discriminación en materia laboral se consuma.

Se ha ido eliminando paulatinamente, en la mayoría de los países, la prohibición a la mujer para realizar determinadas tareas, consideradas atentatorias a su salud física o moral, de acuerdo al espíritu protector de la ley, aun cuando en algunos casos todavía se prohíbe de manera genérica a la mujer el desempeño de trabajos peligrosos e insalubres, el trabajo subterráneo, y se limita la carga máxima de transporte manual

REFERENCIAS.

- Arévalo (2017) .La protección de la mujer trabajadora contra la discriminación en la revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, Nro. 19.
- Blanca, Carlos. Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Primera edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.
- Carballo, C. (2001). Derecho Laboral Venezolano. Ensayos. Universidad Católica.
- Carballo, C. (2013). Los derechos individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: primer año de vigencia. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS). Caracas, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860 de 30 de diciembre de 1999.
- Garay, J (2013). Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo. Comentarios y Casos. Ediciones Juan Garay.
- Jaime Martínez, Héctor Armando. “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”. En: Ensayos sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Colección de Estudios Jurídicos N° 19. Caracas, 2008.
- Guzmán V. (2002) Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. CEPAL: Santiago.
- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer. Gaceta Oficial 5398 de 26 de Octubre del 1999.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial 38.236 de fecha 26 de julio del 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial 6076 de 07 de Mayo del 2012.

Locke, J. Enayo sobre el Gobierno civil. Barcelona. , Ediciones Orbis. S.A, 1985.

Pino, C. (2014). Interpretaciones jurídicas precisiones sobre la LOTTT. Ediciones Liber.

Rawls (2000). La Igualdad de Jhon Rawls y la herencia de riquezas en la Argentina.. Cambridge, Harvard.

Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario de fecha 03 de enero de 2007.

Torres, I. (1994). Procedimientos Administrativos del Trabajo. (2ª ed.). Caracas: Editorial Iván Darío Torres.

Vaca Trigo, I. (2019) “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.” Santiago: Cepal. Serie Asuntos de Género 154.

Vásquez (2018).” Inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero ubicada en puerto cabello, edo. Carabobo, periodo (2016-2017)” Universidad de Carabobo.

<https://buscarempleo.republica.com/derecho-laboral/equidad-laboral.html>.
Disponibile.