

Documento

PROPUESTA DE LAS MUJERES REVOLUCIONARIAS PARA UNA NUEVA LEY DE TRABAJO CON EQUIDAD DE GÉNERO

8 de marzo de 2012

El 80% de estas propuestas del Movimiento de Mujeres fue incorporado en la nueva LEY DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, firmada por el Presidente Hugo Chávez, en el marco de la Ley Habilitante, el 30 de abril de 2012

Presentación

La búsqueda de equidad e igualdad para las mujeres en el ámbito del trabajo ha acompañado los movimientos feministas desde la primera ola a fines del siglo XIX, cuando las obreras luchaban por una jornada de trabajo de 10 horas con multitudinarias huelgas y muertas en el camino. Para apoyar estas luchas y también por el derecho al sufragio las Mujeres Socialistas adoptaron la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora en 1910, que a partir de 1917 comenzó a conmemorarse el 8 de marzo de cada año, y mucho más adelante, en 1975, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En 1934, la Agrupación Cultural Femenina de Venezuela celebra, por primera vez, el Día Internacional de la Mujer y da a conocer un “Mensaje a la Mujer Venezolana”, para denunciar la situación de las prisioneras políticas.

En esta tradición, el 8 de marzo es un día de lucha por los derechos de las mujeres, en especial por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, que somos todas, porque todas tenemos a nuestro cargo el cuidado de la vida y su sostenimiento que es trabajo invisible, y además en la Venezuela de hoy, somos 40% de la fuerza de trabajo.

En este año 2012, se está debatiendo en nuestro país, una nueva Ley del Trabajo, y las mujeres organizadas que apoyan el proceso de transformación bolivariano, han venido reuniéndose en numerosas asambleas, que comenzaron en 2010, pero que se aceleraron en lo que va de este año, para presentar un conjunto de propuestas para una ley con equidad de género.

No se trata de un pliego de reivindicaciones y demandas de las mujeres, sino que se parte de una concepción del trabajo en todas sus manifestaciones, en toda su variedad e integralidad, incluyendo las ocupaciones remuneradas y productoras de bienes y servicios, y también las ocupaciones no remuneradas, que son las del cuidado de la vida. Se trata de una visión del trabajo como proceso social creador y liberador, realizado en la corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres.

Esta propuesta fue presentada el 8 de marzo de 2012 y acordada por

- *Red de Colectivos La Araña Feminista: Programa Feminista El Entrompe de Falopio, Género con Clase, Mujer tenía que ser, Colectivo Insumisas, Movimiento de Mujeres Josefa Joaquina Sánchez, Mujeres por la Vida, Notifalopio Cooperativa Guarura, Divas de Venezuela, MUSA Aragua, Cooperativa Lactarte, Colectivo pormaspostnatal, Movimiento de mujeres campesinas María Lionza, Mujeres de Jira Jara, FALDAS R, Colectivo Cimarrón, MOMUMAS Movimiento Manuelita Sáenz, Círculos Femeninos Populares, Colectivo Crianza en Tribu, Colectivo Contra Natura, Twiteros y twiteras socialistas, Colectivo Fs y Ms por ahora, Cumbé de mujeres afrovenezolanas, Plafam, Movimiento de Mujeres Clara Zetkin, Mujeres revolucionarias del Zulia, Movimiento de Mujeres de Mérida, Colectivo Apacuanas, Colectivo Los Sinvergüenzas, Colectivo Las Deseantes, Andando el Sur, En Jaque Colectiva*
- *Frente Nacional de Mujeres Bicentenario 200, Movimiento Socialista por la Calidad de Vida y Salud (MOSCAVIS), Movimiento de Mujeres Ana Soto, Sindicato de Trabajadoras de Clínicas Privadas, UNETE, Movimiento de abogadas y abogados revolucionarios y revolucionarias al socialismo, MEPE Movimiento de Educación para la Emancipación, Red de Mujeres con Discapacidad, Centro de Investigación y Formación Franklin Giménez, Unión de Trabajadoras y Trabajadores al Socialismo, Movimiento por la Educación del estado Zulia, Movimiento Gayones, Confederación de Amas de Casa, Alianza sexo-género diversa revolucionaria, Corriente Revolucionaria Bolívar y Zamora: (FNCEZ Frente Nacional Campesino Ezequiel Zamora, FNCSB Frente Nacional Comunal Simón Bolívar, CEFES Centro de Formación y Estudios Sociales Simón Rodríguez, MPPO Movimiento del Poder Popular Obrero), Frente Socialista de Trabajadores por la Salud (FSTS), Frente de Artesanos Indígenas de Venezuela, Frente Universitario Revolucionario Socialista, Escuela de Formación Proletaria Primero de Mayo, Movimiento de Pobladoras y Pobladores*

Fundamentación y Objetivos de la Propuesta

El proceso democrático, revolucionario y antiimperialista que vive Venezuela, liderado por el presidente Hugo Chávez Frías, significa un cambio trascendente para los trabajadores y trabajadoras, y el pueblo pobre, quienes hemos alcanzado y materializado reivindicaciones económicas, políticas y sociales.

El espíritu de lucha nos ha acompañado durante doce años de gobierno democrático, y es imprescindible seguir avanzando hacia las transformaciones necesarias. Para ello cobra fundamental interés que en el marco de este los trabajadores y trabajadoras se coloquen a la vanguardia en la construcción de una Ley del Trabajo que permita mejorar las condiciones materiales y espirituales de vida.

En el marco de la elaboración de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOT), legislar con perspectiva de género tiene que ver justamente con develar el patriarcado como sustrato ideológico hegemónico en la discriminación de género y en construir mecanismos para superar relaciones laborales inequitativas y de subordinación entre un sexo y otro.

Es preciso que construyamos un instrumento normativo con posición de clase, de género y de etnia, que defienda los intereses de las mayorías trabajadoras que son todas aquellas personas que aportan su fuerza de trabajo y su tiempo para producir riquezas a nuestra sociedad. La nueva Ley del Trabajo debe promover la participación de un número creciente de mujeres y hombres trabajadores en la producción del buen vivir, de manera digna y en favor del surgimiento de la mujer y del hombre nuevo que transformen su realidad y a sí mismos, desde el trabajo.

En la República Bolivariana de Venezuela, los movimientos de mujeres han protagonizado importantes movilizaciones sociales impulsando los cambios necesarios para la construcción de una sociedad más justa, pluralista, democrática y paritaria en todas las dimensiones, y específicamente en lo relacionado a la equidad entre hombres y mujeres.

Podemos reflejar como un hecho histórico para el pueblo venezolano que desde los diferentes sectores se esté participando en la discusión y la construcción de propuestas para esta nueva ley, una de las más importantes, toda vez que rige los procesos y relaciones de trabajo. Esta construcción colectiva es ejemplo para otros pueblos que luchan por una sociedad del trabajo liberador.

El conjunto de propuestas que a continuación presentamos es producto de un trabajo sostenido de reflexión y debate que los movimientos de mujeres y mixtos con conciencia de género, han venido realizando desde hace varios años. Ante el llamado que hizo el Presidente, el trabajo de construcción colectiva se intensificó los dos últimos meses, con múltiples encuentros en los que participaron miles de trabajadoras y productoras de las ciudades y los campos.

Nuestras propuestas tienen como objetivos:

- 1. Hacer aportes a una Ley del Trabajo que avance en la eliminación de las condiciones de explotación de las personas, en la vía hacia una organización del trabajo socialista y feminista.*
- 2. Contribuir a superar la inequidad y la desigualdad de género en el trabajo, para la construcción de una sociedad socialista de derechos y de justicia.*
- 3. Garantizar los derechos laborales de todas y todos los trabajadores en vías de la concreción del trabajo liberador, creador y productivo.*
- 4. Visibilizar el aporte de las trabajadoras del hogar no remunerado a la vida social, y garantizar sus derechos laborales.*

I. DERECHOS LABORALES PARA TODAS

Art. 1 XXX

Definición de Trabajo

El Trabajo es la actividad humana que produce valor en forma de bienes, servicios y cuidado de las personas, para satisfacer necesidades sociales, materiales e inmateriales, con la finalidad de intercambio y/o consumo familiar/comunitario y dando lugar al fortalecimiento de relaciones sociales y al sostenimiento de la vida.

En una sociedad socialista en construcción, el trabajo debe estar libre de explotación y ser un proceso creador, consciente, participativo, planificado y liberador, uniendo voluntades, fundamentado en la solidaridad, la cooperación y las relaciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

Art. 2 XXX

Trabajadoras y trabajadores

Se considerarán trabajadores y trabajadoras con pleno derecho: trabajadoras y trabajadores empleados, trabajadoras y trabajadores dependientes e independientes, trabajadoras/es autónomas y por cuenta propia, de autosustento, trabajadoras y trabajadores familiares no remuneradas, integrantes de microempresas y cooperativas, trabajadoras y trabajadores a distancia, trabajadoras y trabajadores temporales y con historias discontinuas de incorporación al empleo, trabajadoras residenciales, trabajadoras del hogar remuneradas, trabajadoras del hogar no remuneradas, trabajadoras y trabajadores a domicilio, trabajadoras y trabajadores del campo y de la pesca, incluyendo quienes realizan labores de cocina, jornaleras agrícolas y pesqueras,

prestadores y prestadoras de servicios, trabajadores y trabajadoras artesanas y artistas, trabajadoras y trabajadores indígenas.

Art. 3 XXX

Centros de Trabajo

Se entiende por centro de trabajo toda unidad socio-económica destinada a la producción, distribución o comercialización de bienes y servicios tanto en el sector público como privado, en forma individual o colectiva, con fines de intercambio o con fines de consumo familiar y/o comunal. Se consideran centros de trabajo: empresas privadas, públicas, mixtas o en proceso de recuperación o socialización, instituciones públicas y privadas, unidades agrícolas y pesqueras, hogares y comunidades.

Art. 4 XXX

Trabajo y Protección

El Estado garantizará a todas y todos los trabajadores el derecho al trabajo y la protección que de él se deriva, sin ninguna exclusión ni discriminación, sea cual fuera el régimen laboral en el que se desempeñen, con o sin condiciones de dependencia.

Art. 5 XXX

Fondo del Trabajo

Se creará un Fondo del Trabajo para la protección social de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes, con aportes y contribuciones del Estado (40%), de los centros de trabajo público y privados (40%), y de las y los trabajadores (20%), que cubrirá la protección a la maternidad, y las contingencias por enfermedad, discapacidad y vejez.

Art. 6 XXX

Igualdad y Equidad de Género

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho humano al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las trabajadoras y trabajadores del hogar, remunerados o no, tienen derecho a la seguridad social.

Art. 7 XXX

Prohibición de discriminación

Se prohíbe toda distinción, exclusión o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo basada en razones de sexo, edad, etapa familiar, origen étnico, estado civil, credo religioso, opinión política, condición social, apariencia física, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, condición de discapacidad, condición de salud, idioma, y origen, o cualquier otra circunstancia personal, jurídica o social que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el ejercicio del derecho al trabajo sobre la base de la igualdad y la equidad.

Art. 8 XXX

Prohibición de discriminación

Se prohíbe el establecimiento de requisitos referidos a las condiciones señaladas en el Art. 7, y el sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, que obstaculice o condicione el acceso, ascenso y/o estabilidad en el empleo de las mujeres.

Si se trata de una política de empleo o contratación de un centro de trabajo, sea cual fuere su naturaleza y relación con las y los trabajadores la sanción se impondrá a quien ejerza la máxima representación. La misma sanción se aplicará cuando mediante prácticas administrativas, engañosas o fraudulentas se afecte el derecho al salario legal y justo de la trabajadora y a igual salario por igual trabajo.

II. DE LOS TRABAJOS DE REPRODUCCIÓN Y CUIDADO DE LA VIDA

Art. 9 XXX

Protección a las y los trabajadores de los cuidados

El Estado garantizará la protección y la seguridad social de las personas que realizan los trabajos de reproducción y cuidado de la vida, como el trabajo del hogar, el cuidado de las personas, en particular de las niñas y niños, las y los adultos mayores y las personas con discapacidad y/o enfermedades crónicas.

Art. 10 XXX

Trabajadoras y trabajadores del cuidado

Se reconoce como trabajadoras y trabajadores del cuidado:

1. **Trabajadoras y trabajadores no remunerados**, a las y los responsables del cuidado de la familia, trabajadoras no remuneradas del hogar o amas de casa, y cuidadores y cuidadoras familiares.
2. **Trabajadoras y trabajadores remunerados**, como trabajadoras domésticas, niñeras o niños, lavanderas o lavaderos, camareras o camareros, cocineras o cocineros, jardineras o jardineros, enfermeros y enfermeras, cuidadores personales y otros trabajos vinculados con el hogar, cuyos centros de trabajo son unidades familiares.

Art. 11 XXX

Protección Social

El Fondo del Trabajo cubrirá la protección social para las personas que realizan los trabajos de cuidado remunerados o no, incluyendo los períodos de gestación, lactancia y crianza, y las contingencias por enfermedad, discapacidad y vejez.

Art. 12 XXX

Protección de las responsabilidades familiares

Tendrán derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo por esa condición, las personas que realicen actividades no remuneradas para la producción y reproducción de la vida: maternidad y paternidad, la crianza durante los primeros 3 años, el cuidado de enfermos, de personas en situación de discapacidad y de adultos mayores con falta de autonomía y necesidad de atención.

Art. 13 XXX

Licencia Prenatal

Todas las trabajadoras, cualesquiera sea su centro y condición de trabajo, tendrán derecho a un licencia remunerada por maternidad de dos (2) meses antes del nacimiento de su hijo o hija; siendo éste irrenunciable e impostergable, en pro de garantizar la vida del niño o niña y de la madre.

Art. 14 XXX

Irrenunciabilidad

Cuando la trabajadora no haga uso de todo el licencia prenatal, porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de licencia postnatal. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha probable de parto, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida. Las licencias de maternidad y paternidad son irrenunciables.

Art. 15 XXX

Licencia Postnatal

Todo niño o niña tiene derecho a el derecho de estar protegido durante el primer año de su vida por lo que debe contar con por lo menos uno de sus padres, de manera se generará el derecho una licencia remunerada de doce (12) meses a partir del momento del nacimiento de un hijo o hija o la entrega de un niño o niña en adopción menor de tres años.

Se establece que los primeros seis meses serán disfrutados en forma exclusiva e irrenunciable por la madre; los siguientes seis meses podrán ser disfrutados por la madre, el padre, o un familiar en tercer grado consanguinidad, que tenga la responsabilidad comprobada para el cuidado de la niña o niño.

Parágrafo Uno

El padre trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de un (1) mes a partir del nacimiento o adopción, previa certificación de paternidad y de convivencia en el hogar, para asumir en condiciones de igualdad con la madre las obligaciones y responsabilidades derivadas del nacimiento del hijo o la hija.

Parágrafo Dos:

Si (i) el padre o la madre fallecen, o (ii) son adolescentes que manifiesten un impedimento para dar los cuidados iniciales, o (iii) están impedidos física o intelectualmente, la licencia para con los progenitores a la que se refiere esta Ley, recaerá en los familiares en orden ascendente por proximidad y/o los parientes colaterales hasta el tercer grado.

Art. 16 XXX

Licencias prenatal y postnatal y antigüedad

Los períodos pre-natal y postnatal, y crianza deberán computarse para determinar la antigüedad de la trabajadora y el trabajador.

Art. 17 XXX

Espacios de cuidado y educación inicial infantil

El Estado, a través del Fondo del Trabajo, para las trabajadoras y trabajadores no dependientes, y los centros de trabajo, que ocupen más de 100 trabajadoras o trabajadores, deberán crear y mantener espacios de cuidado infantil y educación inicial para las y los niños *entre 1 y 5 años*.

Estos espacios deberán contar con el personal especializado y condiciones adecuadas para el buen desarrollo de las y los infantes.

Para cumplir con esta obligación, podrá acordarse de común acuerdo con las y los trabajadores, el sitio más conveniente para la instalación de los espacios de cuidado infantil, o articular y aportar a centros de cuidado infantil comunales.

Los centros de trabajo con 100 trabajadoras/es o menos, deberán entregar a las madres o padres trabajadores de hijos menores un bono por cuidado infantil, no menor de 16 UT.

Art. 18 XXX

Protección período de crianza

Los trabajadores y trabajadoras con hijas o hijos menores de 3 años, cuyo espacio de cuidado infantil no se encuentra dentro del lugar de trabajo, tendrán derecho a una reducción de 2 horas de la jornada laboral, establecida de mutuo acuerdo con el centro de trabajo.

Art. 19 XXX

Protección al cuidado de enfermos, personas en situación de discapacidad y adultos mayores

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a licencias remuneradas de hasta 6 meses para prestar cuidados a hijas e hijos menores de edad en situación de enfermedad, discapacidad temporal y a padres y madres adultos mayores. En todos los casos serán exigibles los certificados médicos correspondientes.

Art. 20 XXX

Protección al cuidado de enfermos, personas en situación de discapacidad y adultos mayores

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la mitad de su jornada, para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, previa certificación médica correspondiente según el grado y tipo de discapacidad.

Art. 21 XXX

Protección al cuidado y antigüedad

Los períodos de licencias y jornadas reducidas de trabajo son computables para antigüedad y prestaciones, y se garantiza el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración después del goce de dichos licencias o reducciones de jornada.

Art. 22 XXX

Protección al trabajo de personas en situación de discapacidad

Los trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad permanente moderada a grave, adquirida o congénita, tendrán derecho a la reducción de la mitad de la jornada laboral, establecida de mutuo acuerdo con el centro de trabajo.

Art. 23 XXX

Armonización vida laboral-vida familiar

El Estado promoverá el desarrollo de medidas de armonización vida laboral-vida familiar que aporten flexibilidad, humanización y ayuden a equilibrar persona, familia y trabajo y garantizará la creación y sostenimiento de instituciones para proveer cuidados a niños y adultos así como la socialización del trabajo del hogar.

III. PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA LABORAL DE LAS MUJERES

Art. 24 XXX

No discriminación en la participación

Los Sindicatos, Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores y demás formas de organización de las trabajadoras y los trabajadores impedirán toda práctica de discriminación en la afiliación o en la participación en los procesos de democratización interna, así como en la conformación de las directivas de dichas organizaciones.

Art. 25 XXX

Seguimiento de denuncias

Los Sindicatos, Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores y demás formas de organización de las trabajadoras y los trabajadores destinarán recursos suficientes tanto financieros como humanos para el seguimiento de las denuncias de las trabajadoras y trabajadores por violación de sus derechos laborales.

Art. 26 XXX

Secretaría de Equidad e Igualdad de Género

Los Sindicatos, Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores y demás formas de organización de las trabajadoras y los trabajadores crearán la Secretaría de Igualdad y Equidad de Género como parte de sus estructuras de representación, la cual tendrá como función garantizar la participación de las trabajadoras en todos los ámbitos del trabajo, así como velar por el respeto a sus derechos laborales.

La Secretaria de Igualdad y Equidad de Género se articulará con los Comités de Familia e Igualdad de Género o de Derechos de las Mujeres de los Consejos Comunales para generar políticas con visión de género que contribuyan a la construcción del Poder Popular y la articulación de los diversos sectores sociales.

Art. 27 XXX

Contraloría Social

En cada centro de trabajo público o privado se creará la contraloría social de las trabajadoras y los trabajadores, la cual tendrá carácter vinculante, sobre las instancias administrativas y judiciales en materia laboral.

Art. 28 XXX

Paridad

El Estado, las empleadoras y los empleadores públicos y privados, las representaciones de las trabajadoras y los trabajadores, deberán garantizar la paridad entre mujeres y hombres en los espacios de dirección y toma de decisiones, así como la igualdad y equidad en el acceso y selección, promoción, formación y ascenso en todos los niveles y ámbitos laborales entre hombres y mujeres.

Art. 29 XXX

Dirección de Igualdad y Equidad de Género

Se crea la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, la cual formará parte de la estructura administrativa del MINPPTRASS y tendrá como función promover y garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad de género. Se entiende por igualdad y equidad de género en el ámbito del trabajo, el trato y oportunidades igualitarias de todas las personas y la no discriminación por razones de género

Art. 30 XXX

Plan de Equidad de Género

El Estado a través de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género elaborará un Plan de Equidad de Género para la erradicación de prácticas discriminatorias y de violencia contra las trabajadoras en los ámbitos laborales públicos y privados. Dicho Plan se elaborará con la participación del ente rector en materia laboral, entes públicos involucrados con la materia laboral y de equidad de género, organizaciones sindicales, consejos socialistas de trabajadoras y trabajadores y otras formas de organización y organizaciones de mujeres.

Art. 31 XXX

Obligatoriedad del Plan de Equidad de Género

El Plan de Igualdad y Equidad de Género es un instrumento creado por el ente rector en materia laboral de obligatorio cumplimiento para los empleadoras/es públicos y privados. Este plan será revisado cada 4 años y establecerá las líneas generales para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos laborales, realizando un diagnóstico que permita establecer las medidas, objetivos y estrategias a adoptar para su consecución, así como un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, debiendo contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la armonización laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual laboral y el hostigamiento.

Art. 32 XXX

Hostigamiento y acoso laboral

El Estado, los empleadoras/es y las representaciones de las trabajadoras y los trabajadores deberán garantizar en los centros de trabajo públicos y privados el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a ser tratados con dignidad y respeto, ofreciendo un entorno laboral seguro y saludable, libre de hostigamiento laboral y acoso sexual, debiendo adoptarse políticas para prevenir la aparición de este tipo de agresiones y proteger a las víctimas mediante la adopción de medidas disciplinarias, con sanciones administrativas hacia los agresores.

Art. 33 XXX

Perjuicio psicológico y moral

El empleador o empleadora no podrá ni por sí ni por tercero emplear conductas ofensivas, intimidatorias, maliciosas que vayan en perjuicio psicológico y moral del trabajador y la trabajadora, en el supuesto que incurra en esta práctica se impondrán medidas sancionatorias hacia los agresores.

Art. 34 XXX

Prevención del Acoso sexual

El Estado, los empleadoras/es, y las representaciones de las trabajadoras y los trabajadores, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual laboral y hostigamiento, estableciendo procedimientos específicos para su prevención y para el tratamiento, seguimiento y apoyo a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Deberán establecerse medidas para la investigación y difusión de la realidad existente en relación al hostigamiento y el acoso sexual laboral, la realización de campañas informativas y acciones de formación.

Art. 35 XXX

Acoso sexual

La persona que se sienta acosada u hostigada, podrá haciéndose acompañar o no de un o una integrante de la Secretaría de Igualdad y Equidad de Género de los Sindicatos, Delegadas o Delegados de Prevención, Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores y demás formas de organización de las trabajadoras y los trabajadores, para expresar por medio de ésta o por sí misma de manera verbal o escrita a la persona acosadora u hostigadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en las condiciones y el ambiente saludable de trabajo.

IV. REDUCCIÓN JORNADA DE TRABAJO

Art. 36 XXX

Reducción de la Jornada de Trabajo

A objeto que los trabajadores y trabajadoras dispongan de tiempo suficiente para el desarrollo integral de su persona y para la realización de actividades comunitarias y sociales, la jornada de trabajo diurna no excederá de seis horas diarias ni de 36 horas semanales y la nocturna no excederá de seis horas diarias ni de 34 semanales. Ningún empleador o empleadora podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas o tiempo extraordinario, asimismo deberá programar u organizar los mecanismos para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio de la educación, formación integral socio política, desarrollo humano, físico, espiritual, moral, cultural y técnico de los trabajadores y trabajadoras, y para actividades políticas y comunitarias.

V. TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Art. 37 XXX

El Estado garantizará:

- 1.-Obligatoriedad del Cumplimiento el artículo 28 de la Ley de Personas con Discapacidad.
- 2.-Flexibilización de horarios a las personas con discapacidad en lo urbano, rural, público y privado.
- 3.-El trabajo al familiar o cuidador o cuidadora principal de personas con discapacidad severa, a través de la Misión Saber y Trabajo.
- 4.-Flexibilización de horario a familiares, cuidadores/as principales de personas con discapacidad severa.

Art. 38 XXX

Todo empleador o empleadora del sector público, privado o mixto, o en proceso de recuperación y socialización, garantizara el acceso a las personas con discapacidad, la señalización reglamentaria para los distintos tipos de discapacidad, la adecuación del medio ambiente y espacio de trabajo/puesto de trabajo según las diferentes calificación y clasificación (tipos y grado) de discapacidad de acuerdo a su condición.

Art. 39 XXX

Obligatoriedad de Formación Técnica para las personas con discapacidad y se debe tomar en cuenta lo siguiente: Adecuación de las políticas de formación técnica según tipo y grado de las discapacidades, Incluir a las personas con discapacidad a la Misión Saber y Trabajo, Incluir a las personas con discapacidad como Delegados o Delegadas de Prevención, Formación de los Delegados o Delegadas de prevención en el tema de violencia laboral padecida por personas con discapacidad.