

MARCOS REGULATORIOS DEL TRABAJO DE LA MUJER EN VENEZUELA

*Yamile Delgado de Smith
Escuela de Relaciones Industriales
Universidad de Carabobo*

Resumen

La Ley Orgánica del Trabajo (1991) fija las condiciones mínimas que regulan las relaciones de trabajo en el hecho social trabajo. La incorporación cada vez más evidente de la mujer en los mercados laborales, la reivindicación de igualdad de género se encuentra regulada en la legislación laboral cuyos contenidos han variado en el tiempo (1928, 1936, 1990). Categorizar los marcos regulatorios de la acción legal con respecto a las demandas sociales constituye el propósito del presente análisis relevando consigo el contenido de ítem's que se privilegia en las agendas laborales.

Palabras Clave: *Marcos Regulatorios, Trabajo de Mujer, Legislación, Género*

Abstract

The Venezuelan Organic Labour Law (1991) set the minimal conditions regulating the labour relationships on the social fact labour. The ever-growing incorporation of woman into the labour markets is most evident daily, and reclaiming on gender equality is regulated along the labour legislation, whose contents are always changing in time (1928, 1936, 1990). The purpose of this paper is to explicit categories on such regulatory frames of legal action with regard to social demands, underlining at the same time the content of the item which is privileged along labour agendas.

Key words: *Regulatory frames, Woman labour, Legislation, Gender*

INTRODUCCIÓN

La legislación social y laboral tiene como propósito esencial proteger a sus trabajadores como sujetos débiles en la relación de trabajo creando las condiciones mínimas regulatorias de sus condiciones de trabajo, así como el marco de derechos sociales, económicos y de participación de los sujetos de la relación de trabajo. Especial atención se le brinda a la mujer cuyos derechos han sido consolidados por la praxis social alcanzando dimensiones regulatorias contenidas en la legislación.

La legislación laboral venezolana a lo largo de su evolución histórica ha consolidado un conjunto de indicadores, prerrogativas y derechos asociados a la mujer y al género donde destacan aspectos referidos a la maternidad, rotación de personal, asignaciones salariales y empleabilidad entre otras.

Para julio de 1985, bajo la presidencia de Jaime Lusinchi, fue presentado ante el Senado un Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, por el Dr. Rafael Caldera.

El anteproyecto recogía gran cantidad de Leyes y Decretos promulgados durante los 54 años de vigencia de la antigua Ley sancionada en 1936. El anteproyecto, como lo indica Caldera (1985) busca poner a tono la Ley del Trabajo con la Reforma del Código Civil; incluir disposiciones referentes a una mejor y más eficaz organización sindical; y darle a la Ley del Trabajo un encuadre más racional y cónsono con el desarrollo de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo 1990 y sus avances en el trabajo de la mujer

Luego de cinco años de discusión al proyecto, fue promulgada la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) el 20 de diciembre de 1990, en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 4.240. Este marco regulatorio se analiza a partir de veinte dimensiones teniendo como hilo conductor las leyes precedentes: Ley del Trabajo de 1928 y Ley del Trabajo de 1936. Es de aclarar que este trabajo forma parte de los resultados de una investigación desarrollada con financiamiento del Consejo de Desarrollo Científico de la Universidad de Carabobo, bajo el título Marcos Regulatorios y Actores Laborales: Trabajo de la Mujer en Venezuela y Argentina, siendo su número de control CDCH-1896.

1. Salud de la Mujer Trabajadora en Gravidéz

Desde la primera Ley del Trabajo de 1928, cuyo texto no fue puesto en práctica, se resguarda la salud de la mujer trabajadora. En el contexto normativo de los artículos correspondientes a las le-yes derogadas, se vedaba la realización de labores duras a la mujer grávida. Sin embargo, como lo señala Villasmil (2000:113) ahora el legislador, en lugar de prohibirle el empleo en labores fatigosas o que exigen un esfuerzo considerable, simplemente la exime de trabajar en tales labores, una vez diagnosticado su embarazo.

Si el trabajo que la mujer ejecuta resultare perjudicial para su estado, como lo resalta Villasmil (2000) y no se produce la reubicación o traslado a otro sitio de trabajo, la trabajadora puede negarse legítimamente a ejecutar su labor, sin que tal negativa constituya un abandono de trabajo, pues el legislador prefiere salvaguardar la vida del ser humano en gestación, antes que al interés económico, también legítimo, del empresario.

Es fundamental mencionar, tal como lo hace Longa (1999:713) que el patrono no incurre en responsabilidad alguna si la mujer trabajadora no ha manifestado su embarazo o cuando éste no haya sido notorio, de manera que el empleador pudiere haber tomado las previsiones del caso.

2. Licencia por Maternidad

Desde 1936 cuando se promulgó la Ley del Trabajo se consagra el derecho de la mujer trabajadora a disfrutar de las licencias de maternidad, por ello en la Ley Orgánica del Trabajo consagra dentro del artículo 385 los dos derechos que la mujer trabajadora había venido disfrutando, con base a la anterior Ley del Trabajo de 1936 y con fundamento y orientación al Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad, ratificado por Venezuela en 1981, los cuales han sido notablemente mejorados.

Al realizar la comparación entre ambos artículos se evidencia que, el que corresponde a la Ley del Trabajo de 1936, como lo indica Longa (1999:720) no especificaba si el mencionado descanso constituía en parte, o en su totalidad un derecho o una obligación de la trabajadora,

duda ésta resuelta en el artículo de la Ley Orgánica del Trabajo, donde expresamente señala que la trabajadora tendrá derecho a los descansos de maternidad.

Cabe destacar, que la duración de la licencia de maternidad contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo es de dieciocho semanas de duración, distribuidas en seis semanas antes del parto y doce semanas después del mismo; mientras que en la Ley del Trabajo de 1936 era de seis semanas de descanso pre-natal y seis semanas de post-natal. La razón de este aumento se debe, como lo indica Zuleta (1999:423) para persuadir o incitar a la trabajadora a tomar el descanso pre-natal, ya que en la realidad de los hechos las trabajadoras prefieren acumular los dos descansos para permanecer más tiempo con el hijo recién nacido, y disponer de un plazo mayor para buscar donde y con quién dejar al hijo a su regreso al trabajo.

El disfrute de ambos descansos, tanto el pre-natal como el post-natal, son esenciales para la mujer trabajadora, como lo destaca Villasmil (2000:118) el descanso prenatal es necesario porque la futura madre necesita siempre un período de preparación psíquica y fisiológica para el parto, para el advenimiento de su hijo. El reposo postnatal es sin duda, absolutamente necesario e insustituible, porque la ciencia médica ha concluido que el contacto permanente físico y afectivo entre la madre y el hijo en los primeros meses de vida de éste, especialmente en el período de la lactancia, y la utilización durante dicho lapso de ciertas técnicas de estimulación precoz, son determinantes en la formación de la personalidad y en el desarrollo de la inteligencia del niño.

La Ley en vigencia establece que el descanso post natal puede ser extendido a razón de una enfermedad que según dictamen médico resulte de su embarazo o parto e impida su reincorporación al trabajo; sin hacer señalamiento del límite a la duración de esta prórroga.

3. Trabajo de la Mujer en Lugares de Riesgos

La derogada Ley de 1936 prohibía mediante el artículo 73 que la mujer trabajara en el interior de las minas, cuestión que fue superada y no se incluyó dentro del contenido y estructura normativa de la Ley vigente. Sin embargo, ese artículo también prohibía a la mujer

desempeñarse en labores consideradas peligrosas, insalubres o pesadas que fueran calificadas como tales por el Ejecutivo Nacional.

La limitante estaba fundamentada en la óptica estigmatizadora de la mujer, como ser inferior, con limitada capacidad para el trabajo, pero como lo refiere Villasmil (2000:112) hoy, al superar el legislador esa visión discriminatoria, se mantiene latente la posibilidad de prohibir a la mujer ciertos trabajos, pero únicamente en la medida en que estos puedan perjudicarle en el embarazo, la maternidad y la vida familiar.

La Ley Orgánica del Trabajo al establecer el artículo 380 no incurre en una discriminación, sino en una reserva, al considerar las influencias del medio ambiente o hábitat laboral en esas condiciones tan específicas. Además, bien vale advertir que la norma va dirigida exclusivamente a la protección de la maternidad y la familia y no a la mujer trabajadora en general.

4. Despistar el Embarazo como Prueba de pre-empleo

Con la firme intención de amparar a la mujer aspirante a un empleo, de la discriminación que surja por estar grávida, se consagra la protección en la Ley Orgánica del Trabajo (1990), en la cual el legislador tajantemente prohíbe que la mujer sea sometida a exámenes de despiste de embarazo.

La mujer que busque empleo o incluso durante su período de prueba, se encuentre en estado de preñez, tiene derecho a ocultarlo, tal como lo señala Zuleta (1999:418) la mujer no solamente puede guardar silencio sobre su estado de gravidez, sino que puede, inclusive, mentir para ocultarlo, sin que el empleador pueda luego imputarle dolo o mala fe para demostrar vicios en el consentimiento y pedir anulación del contrato o relación de trabajo, ya que no estando obligada la mujer a suministrar datos sobre su condición de embarazada y, además, incurriendo el empleador en infracción a la Ley al pretender informarse sobre dicho estado, carece de efectos legales la falsa declaratoria de la mujer.

Es de resaltar, que cuando la mujer trabajadora desee ampararse en la Ley y disfrutar los beneficios que otorga, esta facultada a exigir que le practiquen los exámenes.

5. La maternidad y Rotación de Personal

La Ley Orgánica del Trabajo garantiza a la trabajadora embarazada, no ser trasladada de su puesto de trabajo. Ciertamente el artículo 383 en la Ley Orgánica del Trabajo, tiene la finalidad de evitar la discriminación o desmejora de las condiciones de trabajo de la mujer, por la sola circunstancia de estar embarazada.

La única razón por la cual puede reubicarse en otro puesto de trabajo a la mujer embarazada, es por su protección, siempre y cuando no se le rebaje el salario que venía devengando normalmente, cualquier otro cambio de labor debe ser previamente calificado y autorizado en cuanto a su justificación y conveniencia por el Inspector del Trabajo.

Conviene resaltar, tal como lo hace Villasmil (2000:114) que la inamovilidad de la trabajadora embarazada la protege no sólo del despido directo sin causa justa, sino también del traslado y de la modificación desfavorable de sus condiciones de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo garantiza a la mujer trabajadora en estado de gravidez el bienestar que proporciona un trabajo estable y todos sus beneficios, por ello contempla la inamovilidad hasta un año después del parto. En las Leyes precedentes no se contempló disposición alguna sobre el fuero maternal; sin embargo, si se estableció en el Reglamento de la Ley del Trabajo promulgado en 1973, en su artículo 218. Aunque anteriormente se comprendía desde el comienzo del embarazo, hasta el vencimiento del descanso post-natal; en la Ley Orgánica del Trabajo se amplió el beneficio dándole vigencia, desde que mediante certificado médico o examen de laboratorio se diagnostique el embarazo, hasta un año después del parto, esto con el fin de asegurar el salario a la madre trabajadora, tan vital en esa época que el pequeño niño necesita de tantos cuidados.

La ampliación de la inamovilidad post-parto ha tenido importantes críticas, al respecto comenta Villasmil (2000:116) que la extensión de la inamovilidad post-parto es hija de ese prejuicio machista que presupone la inferioridad de la mujer en el mundo del trabajo, inferioridad que amerita mayor tutela o protección, y ese prejuicio se traduce en millares de mujeres que día a día tropiezan con grandes dificultades para el acceso al empleo.

Cuando el empleador procure despedir a una trabajadora (que goce de fuero maternal) por causa justificada, establecida en el artículo 102 de la LOT, será necesario que el Inspector de Trabajo lo califique así previamente. Cualquier despido violatorio al procedimiento realizado por el Inspector de Trabajo, quedará sin efecto jurídico, por lo cual el patrono debe reenganchar inmediatamente a la trabajadora despedida.

Cabe destacar, que el beneficio no es sólo para las madres biológicas, las adoptantes también tienen derecho durante el año siguiente a la adopción.

Es importante puntualizar, como lo indica Longa (1999:715) la materia es pues de orden público, tal como lo establece el artículo 10 de la LOT, por lo cual es inderogable por las partes y obligatoria para los jueces.

6. La Maternidad y el Descanso

El descanso de maternidad, tanto anterior como posterior al parto representa igual importancia, el legislador los declara como derechos irrenunciables. Destaca Porras (2002:292) que las normas protectoras de los trabajadores son irrenunciables aún por ellos mismos, de manera que carecen de validez las estipulaciones mediante las cuales un trabajador consiente condiciones menos favorables a las que le concede la Ley o incluso el contrato colectivo.

Por esta razón, se establece que si la trabajadora no hace uso de todo su descanso prenatal, ya sea por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, como lo menciona Longa (1999:723) la trabajadora no perderá ese tiempo no utilizado de descanso pre-natal, sino que se adicionará, lo no disfrutado, al período de descanso post natal que es de obligatorio cumplimiento. Es importante señalar, que como la Ley no lo prohíbe la trabajadora tiene la potestad, si así lo desea, de acumular sus descansos pre y post natal.

7. Maternidad y Adopción

Con el fin de establecer cierta equidad y justicia a la trabajadora que se hace madre por la vía de la adopción, la Ley Orgánica del Trabajo extendió beneficios que se disponen para la maternidad natural.

En ese sentido, tal como lo señala Zuleta (1999) revaloriza la institución de la adopción, otorgándose una protección similar a la maternidad biológica o natural, estableciendo en la Ley un permiso maternal de 10 semanas para la trabajadora que adopte legalmente a un niño menor de tres años.

El inicio de este descanso se empezará a contar a partir de la fecha de colocación del niño bajo la custodia de la trabajadora con fines de adopción.

La inclusión de la norma dentro de la Ley se justifica porque, tal como lo señala Longa (1999:724) el legislador consideró que el hijo dado en adopción debe afrontar inicialmente un período de adaptación a su nuevo hogar y a su nueva madre, y esta última debe adecuarse al hijo que esta recibiendo en tal calidad, en este caso razones de índole afectiva, psicológica y social aconsejan el reposo de maternidad.

8. Pre y Post-natal

La Ley Orgánica del Trabajo deja en claro la importancia que guarda el descanso pre y post-natal, por ello prevé la acción en caso de presentarse a la trabajadora embarazada el parto tardío. Por ello cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

La norma clarifica su orientación, interpretación y aplicación en favor de la trabajadora y de su recién nacido hijo, pues como lo señala Porras (2002:933) el parto que se demore más allá de la fecha estimada, el descanso pre-natal se considerará extendido hasta que ocurra el alumbramiento, ese tiempo en exceso no se podrá en ningún caso imputar al descanso post natal.

9. Maternidad y el Cómputo de Antigüedad

La Ley Orgánica del Trabajo en razón de justicia con las trabajadoras establece que el descanso pre y post natal forme parte de su antigüedad dentro de la empresa. Tal disposición aparece por primera vez en el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973. Dado que el des-

canso pre y post natal, es señalado como causal de la suspensión de la relación de trabajo, según el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, pues la trabajadora no está obligada a prestar el servicio, ni el empleador a pagar el salario y considerando que la misma Ley en su artículo 97 establece que la antigüedad comprenderá el tiempo laborado antes y después de la suspensión.

Se prestan entonces los permisos de maternidad como una causal atípica, tal como lo señala Villasmil (2000:119) la duración de dichos permisos sí se computa a los fines del establecimiento de la antigüedad de la trabajadora, contrariamente a lo que ocurre en la mayoría de los casos de suspensión de la relación de trabajo.

10. Maternidad y Vacaciones

La Ley Orgánica del Trabajo establece, con el fin de favorecer a la trabajadora y a su recién nacido hijo, que esta disfrute de las vacaciones a que tuviere derecho.

Entre los derechos consagrados para proteger a la maternidad y la familia, se encuentra el establecido en el artículo 390, con el fin que la madre pueda pasar el mayor tiempo posible con su pequeño recién nacido, pues es en los primeros meses de vida que los infantes más necesitan del calor de su madre, para su mejor desarrollo físico y psíquico.

Por esta razón, en el artículo se contempla que la trabajadora puede solicitar la concesión de sus vacaciones vencidas, para que coincidan inmediatamente después de su permiso maternal. El empleador debe acceder ante la petición de la trabajadora, dado que la Ley establece su obligación.

Este importante avance que ayuda a preservar la atención de la trabajadora a su recién nacido, puede darse, como lo destaca Porras (2002) porque los permisos de maternidad son tomados en cuenta para la antigüedad, es decir, que se consideran como tiempo efectivo de servicio.

11. Maternidad y Lactancia

Desde la Ley del Trabajo de 1928 se le garantiza a la trabajadora de disponer de descansos durante su jornada laboral para amamantar a su hijo.

Es importante señalar, tal como lo hace Manrique (1974) que la lactancia hay que entenderla en sentido amplio y no sólo para referirse al suministro de leche materna al recién nacido, sino también, en caso de imposibilidad física de la madre, al de un alimento sustitutivo en dicho período.

Ahora bien, como puede notarse, la norma vigente desde 1928, consagra el derecho de la madre trabajadora de interrumpir la jornada de trabajo para lactar a su hijo, durante dos períodos de media hora cada uno correspondiéndose al Convenio N° 103 de la OIT, sobre protección de la maternidad.

La Ley de 1928 dispone en su artículo 18, además de los derechos a los descansos para la lactancia, que este tiempo sea computado a la jornada efectiva de trabajo, aspecto que en las Leyes subsiguientes se contempló en un artículo aparte. La Ley de 1936 dispuso que los descansos debían ser fijados por la trabajadora en condición de lactante, cuestión que no fue incluida en la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, se entiende que existe un reconocimiento tácito del mismo.

La novedad para la Ley Orgánica del Trabajo, es que dispone en caso de no existir una guardería dentro del centro del trabajo que los descansos previstos sean de una hora cada uno, por cuanto no se dan las mismas facilidades de la guarderías ad-hoc.

Cabe destacar, puesto que la Ley Orgánica del Trabajo no establece la duración del período de lactancia, su Reglamento sancionado en enero de 1999, en el artículo 125 lo limita a seis meses contados a partir de la fecha de parto, además de establecer la obligación de la mujer trabajadora de notificar al patrono la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia.

12. Seguridad Social y Maternidad

Desde 1936 se consagra en la normativa laboral venezolana, las prestaciones de maternidad, que el Seguro Social otorga a través del

pago de una prestación compensatoria, mientras dura la suspensión de la relación de trabajo, con ocasión al descanso maternal, lo cual simboliza una previsión de verdadera justicia social.

En la Ley Orgánica del Trabajo, se dispone la indemnización para el mantenimiento de la madre trabajadora y del niño, no sólo durante la licencia de maternidad natural (Art. 385), sino también en el caso de la maternidad por adopción (Art. 387).

En un principio cuando se estableció el Seguro Social, como lo señala Zuleta (1999) la prestación dineraria por maternidad se asimilaba a la prestación por incapacidad temporal, lo que era igual a los dos tercios del promedio diario del salario, y que por insuficiencia disminuía la protección de la maternidad. Luego, con la Reforma Parcial a la Ley del Seguro Social en 1991, se dispuso que la indemnización no debía ser inferior al salario normal devengando por la trabajadora en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos de maternidad.

Es fundamental mencionar, que las prestaciones de maternidad, como lo indica Porras (2002:930) consisten, en la atención médica que se requiere con ocasión a la maternidad (tratamiento obstétrico y ginecológico); una indemnización diaria durante el descanso de maternidad de dieciocho semanas para la madre biológica y de diez semanas para la madre adoptante.

13. Trabajo Igual Salario Igual

El principio trabajo igual, salario igual, empieza a regir en la normativa legal venezolana a partir de 1936, con la promulgación de la Ley del Trabajo.

La disposición de 1936 es mucho más compleja, pues además de consagrar el principio, indica que no pueden establecerse diferencias por consideraciones de sexo o nacionalidad y establece además los aspectos que conforman el salario. El artículo que corresponde a la Ley Orgánica del Trabajo no hace referencia al señalamiento de la Ley de 1936, acerca de la prohibición de discriminación en cuanto a sexo o nacionalidad, pues esta implícita la protección dentro de la norma y deja reservados en otros artículos la definición de salario, que comprende y que no se puede ser considerado como tal.

Para que se aplique la norma, es necesario que se trate de puestos iguales, es decir, deben desempeñarse funciones y responsabilidades similares, sin tomar en cuenta la denominación de ellas, la jornada laborada y la eficiencia requerida deben ser iguales, deben ser del mismo tipo e idéntica duración.

Vale acotar, que no será considerado desigualdad de salario, como lo señala Longa (1999:522) el hecho de que un trabajador perciba uno mayor por consecuencia de su antigüedad en el empleo, por asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias, rendimiento, etc; que otros trabajadores siempre y cuando estos beneficios sean generales para estos en similares condiciones.

14. Salario y Lactancia

Desde 1928 con la promulgación de la primera Ley del Trabajo, se resguarda el salario de la trabajadora en situación de lactancia. Puede notarse claramente que ha sufrido modificaciones en las leyes sucesivas, sin embargo la esencia protectora que contiene permanece intacta, esto se debe al carácter progresivo de las normas

Lo que el legislador busca a través de la disposición es brindarle a la trabajadora que se encuentra embarazada o en período de lactancia una protección especial, para hacer menos dificultosa su condición, evitando que sea discriminada, pues estando en tal situación puede influir en la eficiencia y productividad de la mujer en su trabajo.

En las Leyes del Trabajo de 1928 y 1936 se hacía referencia sólo a las trabajadoras en período de lactancia, puesto que se le otorgaba el derecho a los dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a su pequeño, este tiempo debía ser computado como jornada efectiva, sin menoscabo de su salario.

La Ley Orgánica del Trabajo por supuesto establece el derecho a las trabajadoras lactantes, pero además extiende su protección a las trabajadoras en estado de gravidez, como lo indica Longa (1999:739) es necesaria su inclusión dentro de la norma, pues el desmejoramiento de su salario, equivaldría a una discriminación intolerable que iría contra el espíritu, propósito y razón de las normas protectoras de la maternidad y de la familia.

15. ¿Agencias de empleo a favor de la mujer?

Desde 1936 se instituyen las agencias de empleo, con consideraciones a favor de la mujer. En un principio cuando fueron instituidas las agencias, tenían el nombre de Agencia Nacional de Colocaciones y a partir de la Ley Orgánica del Trabajo, pasaron a llamarse Agencias de Empleo, con el mismo fin.

Vale decir, que para la Ley del Trabajo de 1936 estas eran dependientes de la Oficina Nacional del Trabajo, luego con el cierre de la misma quedó establecida su dependencia del Ministerio del Trabajo.

Es de notar, que los dos artículos son casi exactos, sin embargo el que corresponde a la Ley Orgánica del Trabajo, es mucho más específico, pues aclara que la dirección ejercida por una mujer no será sólo en una sub-agencia, sino también en las agencias o departamentos especiales, según sea el caso, siempre y cuando exista el movimiento de trabajo de mujeres en número considerable.

Esto con la importante finalidad garantizar a las mujeres que hagan uso del servicio, su justa inserción al proceso productivo, sin temor a una posible discriminación.

16. Inspección del Cumplimiento de la Normativa

La legislación laboral venezolana desde 1936 instituyó un ente que velara por sus normas. Para velar por el cabal acatamiento de las normas laborales, consagradas en la Ley, fue necesario idear un organismo que llevara a cabo la vigilancia; es así como fueron creadas las Inspectorías de Trabajo, con personal calificado que estará alerta y al cuidado de que las disposiciones se cumplan tal y como están establecidas.

En ambas legislaciones, a través del contenido normativo de los respectivos artículos, se contempla que para la vigilancia y preservación de los derechos de las mujeres trabajadoras, la inspección debe ser realizada por personal femenino. Sin embargo, puede notarse que para la Ley del Trabajo de 1936 al indicar “de ser posible” se observa claramente la inexistencia de su obligatoriedad, cuestión que si es contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

También vale señalar, que la vieja Ley de 1936 hace referencia que debe haber personal femenino para la inspección, tan sólo en los centros industriales más importantes, mientras que la vigente no hace distinción al respecto. La disposición posee un valor fundamental, pues su cumplimiento proporcionaría justicia e igualdad en el mundo del trabajo.

Demostrando el interés del Estado venezolano porque se cumplan las disposiciones de la maternidad y la familia, se consagra en la Ley Orgánica del Trabajo las facilidades para la vigilancia de las normas.

Las infracciones a las disposiciones de la Legislación Laboral son objeto de sanciones, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que hubiere lugar. A la violación de las normas relativas a la protección de las mujeres (para el caso de la Ley del Trabajo de 1936) o la maternidad y la familia (para la Ley Orgánica del Trabajo) se le impondrá al patrono una multa que en la antigua Ley indicaba su monto y que ahora, como lo señala Villasmil (2000:366) el legislador fija como referencia para el sistema de sanciones, el salario mínimo nacional obligatorio, puesto que tratándose del salario de subsistencia, es previsible que este va a ser objeto de ajustes periódicos para compensar el deterioro en el poder adquisitivo del dinero; y con ello también se ajustarán las multas por las infracciones a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

17. Oportunidades de Empleo y Jefes de Familia

La legislación laboral venezolana manifiesta la preocupación del Estado por la digna subsistencia de la familia. Desde 1936 se contempla la disposición en la legislación laboral venezolana, pudiéndose observar que para la Ley Orgánica del Trabajo mejoró notablemente su contenido, al hacerlo más específico y al disponer en otros artículos la gran cantidad de elementos que componían la estructura normativa de la disposición correspondiente a la Ley derogada.

Es necesario señalar la notable evolución de la norma en la Ley Orgánica del Trabajo: 1) El artículo hace clara mención de las empresas, explotaciones y establecimientos, tanto del sector público como del privado; mientras que en la Ley anterior no lo especificaba. 2) La disposición de 1936 se refiere únicamente a los empleados; la Ley

Or-gánica del Trabajo no hace distingo al respecto, al expresar “Trabajadores” incluye a obreros y empleados por igual. 3) La preferencia para la norma de 1936 era hasta un 60%; para la Ley Orgánica del Trabajo es hasta un 75%.

Ahora bien, el aspecto de la norma que es de interés para el análisis, es el señalamiento hacia los “Jefes de Familia” y que en la Ley Orgánica del Trabajo se precisa al añadir “de uno u otro sexo”, poniéndose a tono con la realidad venezolana, donde existe gran cantidad de mujeres jefes de familia, tal como lo menciona Longa (1999) pues hacen frente a las responsabilidades de índole material, que implica el sostenimiento de la familia, esforzándose por superarse y producir cada vez más.

La disposición tiene su fundamento en la protección familiar, focalizada en el aspecto económico y abre además las oportunidades a las mujeres de insertarse al proceso productivo.

18. Discriminación por Razones de Género

La Ley Orgánica del Trabajo consagra en su articulado una norma que marca la pauta legal contra discriminación por razones de género, incluso aquellas que pudiesen suscitarse con antelación a la relación de trabajo. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Es importante señalar, tal como hace la OIT (1977:02) que ante los cambios sobrevenidos en el mundo del trabajo y las aspiraciones de las propias mujeres, la Organización Internacional del Trabajo, en sus esfuerzos a favor de éstas, ha tendido a intensificar sus actividades para promover la igualdad, pero sin dejar por ello de lado el problema de la protección a la mujer.

Por esta razón, este organismo en 1958 adoptó el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), es importante mencionar que fue ratificado por Venezuela el 03 de junio de 1971.

La legislación venezolana sigue la tendencia actual de equiparación del hombre y la mujer en el trabajo, a través de la consagración del artículo 26, como lo indica Zuleta (1999:414) se ha inclinado por suprimir las diferencias de trato en las condiciones de trabajo para asegurar la igualdad de derechos y de oportunidades con el objeto de favorecer el empleo femenino y promover la participación de la mujer en los sectores productivos.

El legislador también puntualiza que las normas contenidas en el Título VI de la Ley, donde se protege a la maternidad y la familia, no son consideradas discriminatorias.

Sin duda el artículo 26 (junto con el 379, que será analizado más adelante) constituye el punto de referencia de todas las mujeres trabajadoras en Venezuela, pues además de hacérsele el merecido reconocimiento, les brinda las oportunidades justas y tan necesarias de involucrarse plenamente en el mundo laboral, diciendo adiós definitivamente y para siempre a los falsos prejuicios y a las restricciones de la cual fue objeto durante largo tiempo.

19. Garantía de Derechos para la Mujer

La larga y ardua lucha sostenida por las mujeres, tiene su fruto al consagrarse en la Ley Orgánica del Trabajo. La mujer trabajadora gozará de todos los beneficios garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

El artículo 379, marca definitivamente la liberación de la mujer trabajadora, al declarar la igualdad del hombre y la mujer en el mundo del trabajo, otorgando por igual los derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo.

La disposición deja atrás las limitaciones a que era objeto la mujer, cuando fueron establecidas jornadas y horarios especiales, trabajos vedados y la prohibición de trabajo nocturno, sólo se establece una excepción, como lo señala Villasmil (2000:112) con toda razón, pues implica un tratamiento especial; las normas dictadas específicamente para proteger a la mujer trabajadora en su vida familiar, salud, embarazo y maternidad. Y no podía ser de otra manera, la mujer tiene atri-

buido el maravilloso don de la maternidad, del cual depende la perpetuación de la especie humana.

Por tal motivo, se brinda una protección especial, que ampara más que a la mujer misma como ser individual, a su futura descendencia.

20. Guarderías Infantiles

Desde 1936 se instituyen las guarderías infantiles para que la mujer trabajadora pueda dejar a su pequeño hijo durante su jornada laboral. Al respecto ha cambiado el nombre de la institución cambio. En la Ley del Trabajo de 1936 eran llamadas salas-cunas, ya que atendían niños hasta los tres años o mayormente los considerados lactantes; sin embargo, la circunstancia de que los pequeños, poco después de esta edad no precisan de la permanencia en cunas y como con la Ley Orgánica del Trabajo la edad máxima en que los infantes pueden disfrutar del servicio es hasta los cinco años, se llevó a denominarlas guarderías infantiles.

La Ley derogada establecía la obligación de instalar y mantener salas-cunas en los establecimientos que ocuparan a más de treinta obreras, la Ley Orgánica del Trabajo hace un gran avance, al respecto señala Villasmil (2000:212) al utilizar el concepto genérico de “Trabajadores”, lo cual involucra tanto al personal masculino como al femenino de la empresa, lo cual significa que el servicio de guardería no sólo atiende al hijo recién nacido o en edad preescolar de la trabajadora, sino también al hijo del trabajador que se encuentre en esas mismas condiciones, lo cual es un gesto cónsono con la justicia y la igualdad.

En fin, en la norma de la Ley Orgánica del Trabajo puede verse un gran progreso, con el fin de evitar que las empresas evadan la responsabilidad, discriminando a la mujer y coartando su acceso al empleo. Vale agregar, que en la anterior Ley del Trabajo de 1936 se excluía a las empleadas, señalando sólo a las obreras.

Por medio del artículo 392 de la Ley Orgánica del Trabajo, se faculta al patrono (previo acuerdo con el Ministerio del Ramo) a optar por algunas alternativas que faciliten el cumplimiento del artículo 391 (antes analizado).

Es imprescindible mencionar, que entre las opciones se encuentran, como lo indica Longa (1999) que se instale y haga funcionar una sola guardería infantil a cargo de los que tengan locales cercanos al

lugar donde se preste el trabajo; el cumplimiento de esta obligación mediante el pago de la cantidad requerida a tales efectos a guarderías externas, la selección de esta guardería debe hacerse de común acuerdo entre el patrono y el trabajador y sus pagos deberán ser realizados directamente por el patrono, quien conservará los comprobantes o recibos emitidos por la guardería. Cabe destacar, que estos pagos no serán considerados como parte integrante del salario., salvo que la convención colectiva así lo establezca.

Palabras Finales

Mujer, empleabilidad, contenido del trabajo, remuneración, maternidad, familia, género, entre otros, constituyen dimensiones analíticas que permiten la presencia de un conjunto de derechos laborales e instituciones que estructuran el marco regulatorio con el cual es posible analizar la praxis social del tratamiento legal a la mujer en la relación de trabajo. La identificación de categorías y su vinculación con lo legal constituye el inicio de propuestas analíticas de evaluación cuya ponderación en la gestión constituye un excelente referente de acción digna del trabajo de la mujer.

BIBLIOGRAFIA

Caldera, Rafael (1985). *Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo*. Caracas Ediciones del Congreso de la República.

Longa S., Jorge (1999). *Ley Orgánica del Trabajo Comentada*. Distribuciones Jurídicas J. Santana. San Cristóbal. Volumen I y II.

Ley del Trabajo (1929). *Recopilación de Leyes y Decretos de Venezuela*. Tomo LI. Gaceta Oficial N° 16.482. Julio 23, 1928.

Ley del Trabajo (1937). *Recopilación de Leyes y Decretos de Venezuela*. Tomo LIX. Gaceta Oficial N° 19.640. Julio 16, 1936.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta oficial N° 4240. Diciembre 20, 1990.

Manrique S., Manuel (1974). *El Trabajador y sus Derechos: Comentarios a la Ley del Trabajo y su Nuevo Reglamento al Alcance de los Trabajadores*. Caracas. Asociación de Abogados Laborales de Venezuela.

Organización Internacional Del Trabajo (1977). *Igualdad de Derechos para*

las Trabajadoras. Ginebra.

Porras R., Juan y Porras S. Juan D. (2002). *Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Caracas. Ediciones Jurisprudencia del Trabajo. Tomo II y III.

Villasmil B., Fernando (2000). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Maracaibo. Editorial Monfort. . Tomo II.

Zuleta, Carmen (1999). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Barquisimeto. Editorial Horizonte.

