

Semillero Académico

Derechos Humanos. No Discrimines. Caso de Estudio: Análisis del Derecho a la No Discriminación Laboral de la Mujer en Venezuela

Human Rights. Do not Discriminate. Case Study:

Analysis of the Right to Non-Discrimination in Employment of Women in Venezuela

Samira Ronaldy Sauma Prieto¹

Fecha de Recepción: 13 de enero de 2026

Fecha de Aceptación: 10 de mayo de 2026

RESUMEN

La investigación que es presentada a continuación trata de dar a conocer las acciones que se implementan en Venezuela para minimizar o erradicar la discriminación, específicamente la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que la discriminación es el trato diferenciado o desigual que se ejerce (sin justificación) sobre una persona o grupo de personas, limitando o negando el ejercicio de sus derechos. Los actos discriminatorios se nutren de estereotipos y prejuicios para descalificar a la persona por sus características físicas, culturales, sociales y económicas. En Venezuela existen leyes contra la discriminación, como de derechos humanos, donde toda persona tiene todos los derechos proclamados en la ley, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. El método utilizado fue el dogmático heurístico propio del mundo del derecho con los juristas.

Palabras Clave: Acciones, Discriminación, Derechos Humanos, Ámbito laboral.

ABSTRACT

The research presented below aims to highlight the actions implemented in Venezuela to minimize or eradicate discrimination, specifically discrimination against women in the workplace. Discrimination is defined as the unjustified or unequal treatment of an individual or group, limiting or denying their rights. Discriminatory acts are fueled by stereotypes and prejudices used to disqualify individuals based on their physical, cultural, social, and economic characteristics. Venezuela has anti-discrimination laws and human rights laws, guaranteeing all rights proclaimed by law, without distinction of race, color, sex, language, religion, political opinion, national origin, economic status, birth, or any other status. The method employed was the dogmatic-heuristic approach typical of the legal field, as used by jurists.

Keywords: Actions, Discrimination, Human Rights, Work environment.

¹ Estudiante del 4° año de la Carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes (ULA-Venezuela). E-mail: sauma.samira2002@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Es necesario especificar que a mediados de los años 70 surgió una emergencia de un nuevo régimen mundial de acumulación que fue caracterizado por lo que se llamó la internacionalización del capital, eso fue la revolución tecnológica, la reorganización mundial de la producción y la transformación del Estado-Nación que ha tenido muy fuertes delimitantes en la fuerza de trabajo de todos los países a nivel mundial.

Con la aceleración plena del capitalismo y mayor necesidad de fuerza laboral se flexibilizó a grandes rasgos la contratación de la mujer en el campo laboral lo que trajo como consecuencia el develamiento de las desigualdades y discriminación en la gran masa de trabajadores.

Como resultado de este fenómeno precisamente en América Latina se observa una dualización de las fuerzas de trabajo en élites técnicas con accesos a puestos de trabajo estables y una gran masa de trabajadores descalificados, subcontratados y con escasa o nulas prestaciones sociales.

Cabe resaltar, que estos procesos no han tenido los mismos impactos en la fuerza trabajadora masculina y femenina, lo cual evidencia el papel no representativo de la mujer dentro de la estructura productiva, debido a que, en unas situaciones de crisis empresariales, es la primera que recibe o quedan expuestas a las reestructuraciones y recortes de personal en dichas empresas.

En este orden de ideas, en esta investigación se pretende hacer un análisis del derecho a la no discriminación laboral de la mujer en Venezuela, y que hoy en día la mujer ha ocupado un papel relevante en la sociedad, como madre y mujer trabajadora con mucha importancia en los diferentes ámbitos de la vida social, y que precisamente a través de la Carta Magna nacional, como en efecto lo es, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)¹, se establece el derecho a la mujer de ser considerada para ocupar y desempeñar cargos gerenciales y productivos en el contexto laboral.

DESARROLLO

1_. El Concepto de Trabajo. Para Maillfaud (1990) *“El término ha tenido significaciones distintas, siguiendo la evolución de sus usos lingüísticos y sociales”*. Pág. 81. Desde varias disciplinas se pueden identificar interpretaciones diversas del concepto de trabajo que han evolucionado históricamente.

Es importante detenerse en la revisión del concepto del trabajo para ampliar el horizonte del análisis del trabajo de las mujeres, enriqueciendo el significado y visión del trabajo, desde diferentes perspectivas. Explica Vatin (1987) que: *“la palabra trabajo viene del latín tripalium que designa un instrumento de tortura y tripaliere hacer sufrir en el tripalium. Trabajar significaría entonces hacer sufrir por medio de la tortura. Etimológicamente, la palabra trabajar encierra el concepto de sacrificio, esfuerzo, sufrimiento, pena”*. Pág. 218. A la par, para el autor Maillfaud (1990) señala que *“el verbo trabajar se usa a partir del siglo XII con el significado de “tormento, pena, sufrimiento”, siendo también aplicado, en ese mismo sentido a las mujeres en proceso de parto”*. Pág. 84.

Según Karl Marx *“el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”* (Marx, 1991, pág. 203). Pero, para que la fuerza de trabajo se halle en el mercado como mercancía, la persona poseedora de esa fuerza de trabajo, debe ofrecerla y

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

venderla como mercancía, por un tiempo determinado y en donde sólo exista la corporeidad viva que le es propia. De acuerdo con C. Marx *“el valor de la fuerza de trabajo, al igual que el de toda otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción, y por tanto también para la reproducción de ese artículo específico”* (Marx, 1991, Pág. 207).

La fuerza de trabajo o capacidad de trabajo según Marx, es *“el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo”*. En su acepción más amplia todo uso de la fuerza de trabajo es trabajo. Para referirse al trabajo productivo se atenderá a la definición de proceso de trabajo de Marx (1975) *“el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre... para transformarla y transformar su propia naturaleza” “es un proceso social básico, dado que en él se producen, bajo una determinada relación entre los seres humanos, los bienes necesarios para la vida social”* (Marx, 1991, Pág. 215).

El trabajo viene a ser el empleo de la fuerza de trabajo, ya que lo que se vende y se compra, no es el trabajo, sino la fuerza de trabajo. El uso de esa fuerza de trabajo, viene a ser el trabajo mismo, ya que *“el comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor”* (Marx, 1991, Pág. 215).

Estas definiciones permiten destacar tres aspectos con relación al trabajo:

- Primero, que en todo trabajo se produce un despliegue de energía física y mental.
- Segundo, el trabajo productivo refiere a un proceso de transformación de la naturaleza para obtener bienes necesarios a la vida social, estos bienes de uso pueden ser materiales y de servicio.
- Tercero, al transformar la naturaleza, el ser humano se transforma a sí mismo produciéndose un efecto beneficioso o dañino dependiendo de las condiciones en que se realice este trabajo.

El trabajo, en tanto que hecho social produce, a su vez, un impacto individual. El trabajo es, esencialmente, un imperativo categórico humano que se implementa en el necesario intercambio de los seres humanos con la naturaleza para aprovechar de ella los recursos para su subsistencia.

Por ser humana es una actividad racional, consciente y social, mediada por las determinaciones de las formas de organización social y las relaciones sociales. Ese mero intercambio de los seres humanos con la naturaleza es plenamente consciente, lleva una intencionalidad, y es social, basado en las relaciones de cooperación para alcanzar una finalidad que se concreta en la producción de bienes necesarios al desarrollo de la vida humana.

Betancourt (1999) habla de esta loable dimensión del trabajo, explicando además el sentido de aprendizaje y transformación que involucra la actividad de trabajo para quien la realiza. Así, *“el trabajo consciente es una actividad exclusiva del ser humano, por medio de la cual establece relaciones con la naturaleza a la que transforma y, al mismo tiempo, el ser humano experimenta transformaciones importantes” ... “El trabajo es, en esencia, la unidad del ser humano con la naturaleza sobre la base de una recíproca transformación. En el trabajo el ser humano se objetiviza y la naturaleza se humaniza”*. Pág. 17.

El otro aspecto inherente a la humanidad del trabajo es el gran carácter social y colectivo *“trabajando juntos, los seres humanos hacen conciencia de su humanidad y se potencia su capacidad transformadora”*. El trabajo individual es sólo un componente del trabajo social, que se expresa en los productos del consumo social” (Betancourt, 1999, Pág. 18) En ese sentido, el carácter del trabajo estará mediado por las relaciones sociales entre los grupos humanos y la distribución de poder dentro y entre ellos.

La clase, la etnia, el sexo, la edad son categorías de organización social, donde las desigualdades y los antagonismos en las relaciones jurídico-sociales se expresan en la intencionalidad, los tipos de actividades y la utilidad del trabajo. El trabajo implica una técnica, un “*savoir faire*”, es una actividad técnica, tiene un valor, conlleva a un producto y contribuye a la identidad social. Según Novel y Dodier (citados por Vatin, 1.999), todo trabajo, aún el más penable y socialmente alienado, encierra un “*saber hacer*” y una inteligencia del cuerpo.

El trabajo contempla tres registros:

- La pena.
- La obra.
- La acción.

Una fase de pena, gasto, sufrimiento, y otra de creación, la obra o producto. No obstante, esa connotación afectiva del trabajo realizado por las mujeres en sus familias y/o en otros espacios como extensión de sus responsabilidades familiares, niega el carácter de trabajo a estas actividades, sean productivas o reproductivas, aun cuando pueda exigir grandes esfuerzos físicos y psicológicos de las mujeres que lo realizan, produciéndole desgaste y fatiga. La autora Carrasco (1997) señala “*que a estas tareas no se las conceptualiza como trabajo y son más difíciles de reconocer y cuantificar*”. Pág. 32.

El concepto jurídico de trabajo está más relacionado con el hombre, porque está considerado como el proveedor familiar. El concepto de mujer proveedora, a pesar de que se corresponde con situaciones reales, no está totalmente legitimado socialmente. La proporción de los hogares, donde las mujeres son las únicas proveedoras por ausencia, incapacidad o desempleo del marido, ha sido, y es muy importante, en el mundo. Si a esto se añade, que todos los hogares en que, ambos padres y madres son proveedores, se tendría una mayoría de hogares, donde las mujeres son importantes proveedoras, y esto, es una realidad contundente.

2_. Análisis del Derecho a la No Discriminación Laboral de la Mujer en Venezuela

La mayor parte de los estudios actuales acerca del trabajo de las mujeres, hacen referencia al empleo como un trabajo remunerado. Sin embargo, esta noción reduce la situación real del trabajo de las mujeres, porque una parte importante del trabajo que realizan las mujeres, tanto en la producción como en la reproducción no reviste la forma de empleo.

El concepto trabajo puede referirse a las actividades no remuneradas como el trabajo doméstico o familiar, los ayudantes o el voluntariado, los cuales son realizados casi exclusivamente por las mujeres, constituyendo trabajos socialmente necesarios, pero las trabajadoras que los realizan no son empleadas, y no cogen ningún beneficio económico por él. Otras formas de inserción laboral, donde son mayoría las mujeres, como las *trabajadoras informales* o las *trabajadoras a domicilio*, tampoco son consideradas como empleadas dependientes, sino como meras *trabajadoras independientes*. Para Benería (1999) “*Todas estas actividades laborales quedan invisibilizadas económicamente y subestimados en las estadísticas*”. Pág. 333; a pesar de formar de un importante aporte a la actividad económica de la sociedad.

Trabajo y empleo son dos conceptos diferentes, el empleo como trabajo asalariado y dependiente es sólo una de las formas de trabajo.

Como ejemplo, las estadísticas nacionales de la fuerza de trabajo en Venezuela, clasifica a la población activa (*la población de unos 15 a 65 años*) en ocupada y no-ocupada. Dentro de la población no-ocupada están las categorías: del hogar y estudiantes, y en la categoría del hogar se

encuentra 60% de las mujeres en el grupo de edad de 15 a 65 años y 0,5% de los hombres. En la categoría de ocupados se tiene 80% de los hombres en ese rango de edad y 30% de las mujeres (OCEI, 1999).

¿Se debe concluir que 60% de las mujeres de unos 15 a 65 años, en Venezuela, no trabajan? El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) no reconoce categoría de ocupación para estas mujeres, quienes pueden desempeñarse en unos trabajos domésticos, pero así, también como ayudantes en unas empresas familiares productivas, o como trabajadoras a domicilio.

El hecho es, que los modelos de registro estadístico ocultan la inserción laboral de las mujeres en la actividad económica. Por ello, interesa abordar más ampliamente los significados del trabajo, cuando se frecuenta de analizar la actividad económica de las mujeres. A nivel mundial y a lo largo de la historia, se conoce que han existido muchas diferencias entre hombres y mujeres que han respondido a los diferentes elementos y situaciones arraigadas en una sociedad, donde la cultura predominante siempre ha sido que el hombre es el proveedor por excelencia y *“que el papel de la mujer fue relegado al cuidado de los hijos y al mantenimiento del hogar, en aquellas épocas la mujer no tenía acceso a la educación en igualdad de condiciones que el hombre”*¹. (Gómez y Jiménez, 2015, Pág. 389).

También es cierto, que con la revolución tecnológica y el creciente capitalismo el papel de la mujer comenzó a cambiar y por ende a ser parte de la fuerza laboral. En este orden de ideas, la mujer en la historicidad ha conquistado espacios en la sociedad que incluye el contexto laboral, es evidente que la inclusión de la mujer en el campo laboral ha causado revuelo y ha sido definida como *“una revolución social silenciosa siendo las más importante del siglo XX”*² (Heller, 2010, Pág. 8).

Es así como la incorporación de la mujer al mundo laboral inicia con la lucha por lograr su participación en el ámbito político (comienzos del siglo XX) formando parte de la fuerza laboral durante la segunda guerra mundial para luego trabajar para obtener sus derechos legales, convirtiéndose en una inmensa masa trabajadora, contribuyendo al desarrollo económico mundial.

Los cambios políticos que ocurren en el mundo de la post-guerra, en los cuarenta, promueve la ampliación y la universalización de los derechos ciudadanos en términos de igualdad social. A partir de 1945, las venezolanas obtienen el derecho a votar para los Concejos Municipales, en 1946 el derecho a elegir y ser elegidas para la Asamblea Constituyente; y en 1947 el derecho al voto presidencial (Huggins y Domínguez, 1993).

Por otra parte, los países del mundo por medio de los distintos convenios han buscado la manera de disminuir la discriminación, y a su vez generar condiciones más justas que abarque a las mujeres y a los sectores minoritarios de la población más vulnerables, ejemplo de ello es, el Consejo de las Naciones Unidas en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (2000) en el artículo 11, que busca adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en el contexto laboral con el propósito de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres, así como los mismos derechos, es decir, igualdad en el salario, en el trato, tener las mismas oportunidades, el mismo derecho social y el mismo derecho a la salud.

En el mismo sentido, la ONU (2010) ha forjado una suprema serie de documentos significativos en el progreso de la igualdad de género considerando que *“la mujer da un impulso floreciente a la productividad y al crecimiento”*. También, esta expresa que todas las desigualdades entre los géneros están muy establecidas en las sociedades modernas. Como consecuencia, las mujeres no

1 Gómez, V. y Jiménez, A. (2015) Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Revista Latinoamericana Polis, 40. Recuperado el 7 de diciembre de 2015, [Disponible en: https://polis.revues.org/10784](https://polis.revues.org/10784)

2 Heller, L. (2010) *“Mujeres Emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, Obstáculos y Desafíos”*. Recuperado el 8 de enero de 2016. [Disponible en: http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04919.pdf](http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04919.pdf).

tienen acceso a trabajos decentes, enfrentándose así a la segregación ocupacional. Es por ello, que pesar de los esfuerzos de la Comunidad Internacional de mejorar las condiciones, la discriminación continúa. Al respecto, la OIT refiere que para el año 2015 la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo sigue muy marcada, ya que, fue 25,5 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres, lo que demuestra únicamente 0,6 puntos porcentuales por debajo de la cifra que se registró para 1995. (OIT, 2016)¹.

En la misma línea, Venezuela en consideración de la importancia de los derechos de las mujeres a ser incluidas con los mismos derechos en el contexto laboral ha logrado plasmar en su legislación vigente aspectos relacionados al tema, tal es el caso de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTT) donde expresa en su artículo 20 que²:

El Estado garantiza la igualdad y equidad de Mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los Patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Aunque, en la realidad, ha sido evidente la existencia en la desigualdad de género en Venezuela, y es explicada a través de la brecha salarial, la ocupación de puestos de jerarquía y el irrespeto hacia el permiso por maternidad y lactancia establecidos en las leyes vigentes. Ahora, cabe mencionar que la participación de las mujeres venezolanas en la lucha por sus derechos a nivel histórico, es lo que ha permitido que se visibilicen sus conquistas en los distintos textos jurídicos e instituciones del Estado, destinadas a responder a sus demandas diferenciadas, en un marco de desigualdad social.

La Constitución venezolana de 1999 contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que *“los tratados, pactos y convenios relativos a Derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno (...) y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”*. (Artículo 23). De igual forma, en el artículo 132 aparece previsto que *toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la “convivencia democrática y de la paz social”*³.

Dentro de los derechos sociales y de las familias que agrupa la Constitución nacional en su artículo 89, se establece la *prohibición de todo tipo de discriminación*. Este precepto contiene un doble contenido. Por *una parte*, la declaración general de igualdad de ley, y *por otra*, la prohibición de discriminación apoyada en circunstancias específicas.

La diferencia de trato debe tener un resultado determinado, que consiste en la creación de una *situación discriminatoria objetiva que anule o menoscabe para la discriminada* el goce de determinados derechos, que perjudique sus intereses, o que agrave las cargas.

Ala suma de estos preceptos, ya no como derechos fundamentales, quien acose a otra persona psicológicamente en el trabajo estaría vulnerando, a su vez, el derecho del trabajo consagrado en el artículo 87 y el derecho a la salud establecido en el artículo 83 del texto constitucional.

En ese mismo orden de ideas, cuando se fomente el hostigamiento maternal, tanto a la víctima como a las trabajadoras que son testigos del acoso laboral, a través de coacciones para

1 Organización Internacional del Trabajo (2012) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1960. Recuperado el 12 de febrero de 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C11

2 Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras. Instrumento jurídico que regula las relaciones económicas entre los trabajadores y empleadores en materia del derecho individual y derecho colectivo del trabajo.

3 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículos 23, 89 y 132.

desincentivar la procreación, se atentaría contra el artículo 76 de la Carta Magna. También es importante mencionar la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), que como su nombre lo indica va dirigida al colectivo femenino para garantizar los derechos de las mujeres venezolanas frente a las agresiones que lesionen su dignidad y su integridad física, sexual, emocional o psicológica¹.

En este estudio se ha considerado, que los Derechos Fundamentales en el Trabajo tienen base en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), ellos son: la *libertad de asociación* y la *libertad sindical* y el *reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*; y la *eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*².

En total, Venezuela ha ratificado 8 convenios OIT, entre los cuales se encuentra el Convenio 155 sobre salud y seguridad en el trabajo, de fecha 21-07- 1984, y los artículos 1, 12, 17, 18 en sus numerales 1, 6, 7, 9, 14 y 26, artículos 123 y 136 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) vigente, sobre las atribuciones y facultades conferidas se le da *potestad administrativa* al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) para aplicar las medidas de prevención, control, información y formación en materia plena de salud y de seguridad ocupacional en todo centro de trabajo, público o privado excepto los militares.

Está evidenciado que la normativa legal vigente venezolana plasma la defensa de los derechos de las mujeres en los ambientes laborales, se observa manifiestamente la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en el ejercicio laboral, las mujeres tienen derecho a una vida laboral libre de violencia y en igualdad de condiciones desde todas las perspectivas.

El perfil de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en Venezuela, es bastante similar al de otros países y ha tenido pocas variaciones en lo que va de siglo. Siguiendo el patrón tradicional de la división sexual del trabajo, las mujeres se reúnen en empleos que guardan una relación con el desempeño de roles femeninos, tales como servicios públicos comunales, y a personas (*servicio doméstico, enfermeras, maestras, vendedoras*) y en una menor proporción en el sector manufacturero (*industrial y artesanal*).

En los últimos años, los trabajadores del sector informal se han incrementado marcadamente, a la par que se incrementa el desempleo. Donde es más palmario su crecimiento, es en los comerciantes menores callejeros, llamados buhoneros, quienes ofrecen sus mercancías en las calles y aceras de las principales ciudades del país. Entre este grupo de trabajadores informales predominan las mujeres, y la presencia de *menores* es importante.

Por su parte, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, del cual Venezuela es parte, protege a toda persona en cualquier tipo de trabajador en condición de empleo u ocupación contra la discriminación, la cual es definida como “*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, 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*”³.

En el ámbito nacional, la Constitución protege a toda persona contra cualquier tipo de discriminación en general⁴, y, crea disposiciones específicas sobre la protección contra la

1 Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.398 del 25 de octubre de 1999. *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*.

2 Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

3 Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Artículo 1(a). Énfasis añadido.

4 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos 19, 21 y 57.

discriminación a trabajadores¹. Así mismo, la Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) obliga a todo empleador a *“Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor”*².

3_. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Protección a la Mujer.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) consagra numerosos artículos que proclaman y expresan con detalle pleno los derechos sociales, políticos, económicos, entre otros, que el Estado garantiza a sus ciudadanos como parte de su pacto político-social. A este respecto, en el preámbulo de la Constitución, se expresa como fin grande y supremo, el establecimiento de una *sociedad democrática, participativa y protagónica* que asegura la igualdad plena sin discriminación ni subordinación alguna; aspectos estos desarrollados ampliamente en el artículo 2 (1999: 2), cuando a la misma letra dice: *Venezuela se constituye en un estado democrático y social de Derechos y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político*. Al respecto, reconoce a la educación y el trabajo como dos de los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines sociales en pro de la humanidad y la sociedad.

En el artículo 19 de la Constitución (1999: 9), el Estado garantiza *“a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos”*; por lo que su respeto y garantía son de cumplimiento obligatorio de los órganos del Poder Público, de conformidad con lo señalado en esta carta magna, las leyes y los tratados que en materia de derechos humanos hubiese suscrito y ratificado la República, en aras al derecho que tiene toda persona al libre desenvolvimiento de su personalidad.

Por su parte, el artículo 21 (1999: 9) recoge la igualdad jurídica de toda persona, en consecuencia, no se permite *“discriminaciones fundadas en raza, el sexo, el credo, la condición social o aquéllas 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...”*; por lo que *“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”*.

En cada una de estas disposiciones, el Constituyente previó amplias garantías a favor de la igualdad de género, permitiendo a las personas que sean objeto de alguna forma de discriminación acceder a los órganos administrativos y judiciales para ejercer El Título III se refiere a que: *“De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes”*, la Constitución (1999: 9) prevé acciones en contra de cualquier funcionario o persona que viole algún derecho fundamental y, obligando su indemnización y estableciendo las instancias para recurrir por estas violaciones. A la par, en el Capítulo V de este Título III la Constitución (1999: 34) establece los Derechos Sociales y de las Familias, a partir del artículo 75 y siguientes, previendo de igual forma disposiciones relativas a la igualdad y la no discriminación por género.

1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo 89.

2 Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo. Artículo 56(5).

Además, la Constitución consagra al trabajo no sólo como un derecho, sino también como un deber, donde el patrono tiene la obligación de garantizar los medios y condiciones adecuadas para sus trabajadores, todo bajo la supervisión del Estado, tal y como está previsto en el artículo 87. Es importante señalar, que la mención especial a estos derechos, no deja por fuera la intención del Constituyente de reconocer la igualdad de género y la no discriminación en el ejercicio de otros derechos fundamentales como a la participación política, la salud, la educación entre otras, cuya loable redacción alude a ciudadanos y ciudadanas del Estado venezolano.

4_. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Esta Ley a pesar de haber sido publicada posterior a la Constitución, no pierde el peso de la Ley del Seguro Social. El legislador nuevamente es limitativo con referencia al trabajo femenino pese a que el artículo 53 de la ley *in comento*, establece la protección en todo el territorio nacional y sin discriminación alguna.

Igualmente, la ley habla de la mujer en los artículos 17 y 18, donde se le otorga contingencia y unas prestaciones por maternidad, pero en el resto de los articulados deja *sobreentendido* la aplicación de los mismos, sin mostrar una *mayor claridad o especificidad*, manteniendo un lenguaje sexista en la redacción de la misma. En relación al uso del lenguaje desde el punto de vista de género, se consideraron tres alternativas: la primera que sigue la redacción de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y las propias Leyes de los sub-sistemas y regímenes prestacionales; la segunda que mantiene los términos trabajadores, empleadores, entre otras, abarcando a ambos géneros; y a la tercera, que mantiene la segunda opción, pero añadiéndole en el artículo primero que la aclaratoria de que el uso del lenguaje se refiere en general a hombres y mujeres como lo hace la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

5_. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer el 18 de diciembre de 1979, la cual entra en vigencia como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por 20 países.

Esta Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. El fundamento de la Convención se basa en la “*prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer*”. Además de exigir que se reconozcan a la mujer derechos iguales a los de los hombres, prescribiendo las medidas que han de adoptarse para asegurar que en todas partes del mundo las mujeres puedan gozar de los derechos que les asisten.

En tal sentido, el artículo 17 de la Convención, crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con la función de vigilar de su aplicación por los Estados Parte; y mediante el Artículo 18, los Estados parte se comprometen a someter al Secretario General de la Naciones Unidas un informe que podrá entregarse cada cuatro años, sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que se haya adoptado para hacer efectivas las normas sobre la aplicación de la Convención y las Recomendaciones del Comité.

Sin lugar a dudas, esta Convención es un instrumento jurídico internacional creado para corregir los sesgos discriminatorios que subyacen en una aplicación neutral e indiferenciada de los derechos humanos en contextos culturales patriarcales, creando desventajas en la situación social, económica, política y cultural de las mujeres, tal y como lo expresa las Naciones Unidas.

A tal efecto, la Convención sienta las bases para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer en la vida política y pública, la participación económica, la salud, las relaciones familiares, en aspectos civiles, en el medio rural, entre otros. En términos conceptuales, la Convención define en su artículo 1 la discriminación contra la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

En materia de educación la Convención acoge en su artículo 10, que los Estados Partes adoptarán las medidas a fin de asegurar las mismas condiciones en materia de carrera y capacitación profesional, el acceso a programas de estudio, el acceso al material informativo y la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculinos y femeninos en todos los niveles y formas de enseñanza, así como también vigilar por la reducción de la tasa de abandono femenino de la educación. Venezuela suscribió esta Convención en fecha 17 de junio de 1980 y la ratificó en fecha 02 de mayo de 1983.

Posteriormente firma su protocolo facultativo en fecha 17 de marzo de 2000 y lo ratifica el 13 de mayo de 2002, igualmente, la Convención fue ratificada por el Congreso de la República el 16 de junio de 1982, por lo que se convierte en Ley de la República; y supuesto legal para las disposiciones dictadas en materia laboral y de seguridad social. Siguiendo las recomendaciones de la Convención, Venezuela ha presentado desde 1984 hasta ahora unos seis informes periódicos a la Comisión acerca de todos los avances en el cumplimiento de los objetivos de la misma.

En materia educativa, hace un tiempo atrás, con la Misión Social Robinson, según informe presentado por la Comisión Nacional de Alfabetización del año 2004, se logró la alfabetización de un total de 1.200.000 personas, de las cuales el 55% correspondían al sexo femenino y 45% al masculino; y por medio de la Misión Ribas, del total de la población beneficiada, 55% eran mujeres.

6_. Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En cumplimiento a la Convención *Belén do Para* (1994) y demás Convenciones Internacionales, Venezuela promulgó la Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia (1999), y ahora la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2021), que deroga la anterior, cuyo objeto está establecido en su artículo 1 cuando prevé: *Venezuela ratifica esta Convención el 16/01/95, sobre la base del reconocimiento al respeto irrestricto de las libertades y derechos humanos, en donde la violencia contra la mujer atenta y limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; así como se constituye en una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.*

En tal sentido, la Convención Internacional claramente expresa que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social, y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida (Convención *Belem do Para*, 1994): *“Garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquiera de sus manifestaciones y en el ámbito que sea, creando las condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, 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”.

Esta ley busca la protección de la mujer de todas las formas de discriminación, acorde con la Constitución, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por la República, estableciendo en su artículo 14 la definición de formas o tipos de violencia, la cual comprende “... *todo acto de violencia sexista basado en la discriminación y en las relaciones de desigualdad y en las relaciones de poder asimétricas entre los sexos que subordinan a la mujer...*”, buscando con ello, la mayor claridad y limitando la interpretación por conveniencia. A diferencia de la anterior Ley, que sólo contemplaba la amenaza, la violencia física, el acceso carnal violento, el acoso sexual y la violencia psicológica, en el artículo *in comento*, se incluyó en las anteriores y extiende estas formas a la violencia doméstica, sexual, los antiguos actos lascivos, prostitución forzada, esclavitud sexual, violencia laboral, violencia patrimonial y económica, violencia obstétrica, esterilización forzada, ofensa pública por razones de género, violencia institucional, hostigamiento, tráfico ilícito de mujeres, niñas y adolescentes, trata de mujeres, niñas y adolescentes, la pornografía, la obligación de aviso, la obligación de tramitar debidamente la denuncia, obligación de implementar correctivo, el feminicidio y cualquier otra forma de violencia en contra de las mujeres, es decir, las formas diferentes de violencia.

Específicamente, en materia laboral contempla en los artículos 45, 46, 47 y 48 la protección contra la violencia laboral, así como el acoso sexual y especifica medidas para la protección, prevención y sanción a los que incumplan la normativa, atentando contra la igualdad de géneros, incluso prevé la total creación de organismos dedicados a la protección de la mujer e insta y obliga a los órganos públicos para que den prioridad a estos asuntos; *observándose* un interés en la búsqueda de igualdad de sexo en Venezuela.

En el ámbito administrativo, esta ley da un sumamente importante avance con la consolidación del Instituto Nacional de la Mujer, que de conformidad con el artículo correspondiente, será el órgano encargado de desarrollar e impulsar las políticas y programas de prevención y atención de la violencia contra la mujer y las familias, a cualquier nivel e instancia del Poder Público Nacional, Estatal y Municipal; capacitando a los funcionarios pertenecientes a la administración de justicia y de los demás que intervengan en el tratamiento de los hechos contemplados en esta ley; sin menoscabo de otras acciones de tipo educativas, formativas, sanitarias y de registro informativo y estadístico que adelante sobre la materia.

6.1_. Hechos fundamentales por los cuales surge dicha ley.

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2021) surge al tomarse en consideración los factores que se detallan a continuación: 1. *La mujer sigue siendo objeto de importantes discriminaciones.* 2. *Discriminaciones en cuanto a sus derechos humanos, la violencia sexual y de género.* 3. *El 1er semestre de 2004, el CICPC reportó 1.578 casos de violación sexual que se estima es el 10% del total.* 4. *Un estudio del 2003, de enero a octubre se identificaron 8.520 mujeres víctimas de violencia de pareja.* 5. *Las mujeres víctimas de violencia sexual y doméstica se ven expuestas a tratos degradantes a la hora de demostrar el delito. “a ti te gustó” “tú te lo buscaste” “que hiciste para que te pasara eso”.* 6. *En un alto porcentaje de casos no se sanciona a los agresores.* 7. *La palabra de las mujeres víctimas de violencia sexual no cuenta y deben pasar gran parte del proceso legal demostrando que no fue un acto consentido.* 8. *La duda sobre la veracidad del testimonio de niñas y adolescentes es un prejuicio existente en familiares, autoridades y operadores de justicia.* 9. *Los derechos del acusado parecen estar por encima de los de la víctima.* 10. *La impunidad puede tener un efecto más traumatizante que el mismo hecho violento.* 11. *El sistema de justicia privilegia la evidencia física y la presencia de testigos como*

elemento de prueba, en casos de índole privada y en los que muchas veces no hay huellas físicas.
12. *Ocurre en cualquier Sector social, sin distinción entre las clases más privilegiadas, o menos privilegiadas.*

El marco jurídico que protege los derechos de la mujer, debe partir del principio a la vida, dignidad e integridad física, psicológica, sexual, patrimonial y jurídica; como también la igualdad de los derechos entre el hombre y la mujer, vulnerables a la violencia basada en género.

Finalmente, el legislador previó en el Artículo 36 de la primera ley, y que se sigue manteniendo, la *ASISTENCIA JURIDICA GRATUITA*, en aquellos casos donde las víctimas de maltrato o vejaciones carezcan de recursos e económicos podrán solicitarle al Juez o Jueza la designación de un profesional del derecho para su debida orientación y defensa de sus derechos y garantías legales, inclusive se instituyen con mayor vigor las medidas de seguridad, protección y cautelares para las mujeres y su familia víctima de violencia doméstica y de pareja, todo a conciencia de que el peor enemigo de la mujer maltratada es el silencio y el miedo a presentar su denuncia, sin olvidar que cada diez días muere una mujer por violencia de género, y el *Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas* (CICPC), reporta anualmente 3.000 casos de violencia sexual.

CONCLUSIÓN

Es necesario resaltar, que uno de los grandes cambios en el proceso laboral a nivel mundial y en Venezuela ha sido la incorporación de la mujer en el ámbito laboral. Claro, cabe acotar, que, así como surgieron grandes oportunidades en la participación de la mujer en el campo laboral también comenzaron a surgir grandes discriminaciones y desigualdades que perjudican a la mujer en su ámbito de trabajo, y que ha conllevado a actos de violencia. Cada día es más evidente las denuncias por acosos a las mujeres en sus sitios de trabajo que ha dado paso a la violación de derechos de la mujer a una vida laboral sin violencia.

En este sentido esta investigación reviste importancia teórica debido a que servirá como un sustento teórico para otras investigaciones que pretendan dilucidar sobre la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, así mismo en el ámbito social la investigación permitirá dar a conocer un análisis profundo de la realidad venezolana de la mujer que se vive en los ambientes laborales, y que es evidente la necesidad de formar conciencia en la ciudadanía para considerar que la mujer hoy en día tiene igualdad de condiciones y que deben ser respetadas por todos sus semejantes.

Cabe denotar, que en Venezuela en los últimos años han surgidos instrumentos jurídicos enfocados a la no discriminación de la mujer y tal es el caso de la *Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia*, la cual tipifica el hostigamiento laboral, el acoso sexual y a la violencia laboral como delitos sujetos a sanción, además, señalando las medidas preventivas para erradicarse.

Por otra parte, la investigación se justifica y toma relevancia, porque la mujer siempre ha tenido un papel fundamental en la sociedad desde la antigüedad hasta la actualidad, además de la madre, encargada del cuidado de la familia, también se ha destacado en el ámbito laboral, pues ha demostrado que sus capacidades van más allá hoy en día la mujer es madre, familia, y profesional con diversos roles asumidos en la sociedad.

Desde el punto de vista práctico la investigación implica conocer y profundizar sobre una realidad que se está viviendo y que puede ser un aporte para que la mujer asuma cargos de alta de responsabilidad en el mundo laboral, donde ha demostrado que, si está capacitada y que además

se le respete sus derechos a la no discriminación laboral.

En este sentido, la investigación se justifica en el marco jurídico venezolano, en especial, en la carta magna, pues es transcendental resaltar, que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, promueve la construcción de un Estado democrático y social de derecho y de justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, y en general, la preeminencia de los derechos humanos de la mujer, y para la mujer.

Es decir, en los ambientes laborales la mujer juega un papel preponderante donde debe ser tratada en igualdad de condiciones, y también deben ser respetados sus derechos como mujer que le atribuyen las leyes y basamentos jurídicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benería, L. (1999) El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado En “*Revista Internacional del Trabajo* 188: Págs. 321-346”. Madrid, España.

Betancourt, O. (1999) “*Para la Enseñanza y la Investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo*”. OPS/OMS – FUNSD. Quito, Ecuador.

Carrasco, C. (1997) “*Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*”. Instituto de la Mujer. Madrid, España.

Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, 24 de marzo de 2000.

Gaceta Oficial N° 5.494, Extraordinario. Código Penal de Venezuela. Caracas, 20 de octubre de 2000.

Gómez V. y Jiménez A. (2015) Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo- familia: medios para mejorar la equidad de género En “*Revista Latinoamericana Polis*, 40. Recuperado el 7 de diciembre de 2015”, disponible en: <https://polis.revues.org/10784>

Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, Obstáculos y desafíos. Recuperado el 8 de enero de 2016, disponible en: <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04919.pdf>.

Huggins M. y Domínguez D. (1993) “*Mujeres Latinoamericanas en Cifras*”. Coordinadoras Valdés T. y Gomariz, E. Instituto de la Mujer-Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, España.

Hurtado, P. (2000) “*Metodología de la Investigación Holística*”. Mención de Edición. 3ª Edición. Pie de Imprenta, Caracas, Venezuela.

Gaceta Oficial N° 38.668. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Caracas. 23 de abril de 2007.

Gaceta Oficial N°. 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Caracas, 26 de octubre de 1999.

Gaceta Oficial N° 6.663 Extraordinario del 16 de diciembre de 2021. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Organización Internacional del Trabajo (2012) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1960. Recuperado el 12 de febrero de 2016, Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C1

Maillefaud, T. (1990) Discusión autour du halo sé mantique du mot En “*Travail*» *Perspectives psychiatriques*. Año 29, 22:11 Pág. 81-84”. París, France.

Marx, C. (1991) “*El Capital. Tomo I. Vol I, II y III*”. Siglo XXI. México DF, México.

Tamayo y Tamayo, E. (2007) “*El Proceso de la Investigación Científica*”. 4ta edición. México DF, México.

Vatin, F. (1987) La fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et devenir du travail in “*Reponses sociologiques. Méridien – Klincksieck*”. Paris.

