

Propuestas

Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo

para superar la inequidad y desigualdad de género en el trabajo, hacia la construcción de la sociedad socialista de derechos y justicia

Objetivos rectores para el Proyecto de LOT en materia de mujeres

- Garantizar los derechos, el acceso y la preservación del trabajo socio-productivo no segregado y sin discriminación hacia las mujeres.
- Reconocimiento del valor socio-productivo del trabajo del hogar
- Impulsar la protección social universal, que tenga en cuenta específicas realidades del trabajo de las mujeres, en especial:
 - a. Trabajadoras autónomas, de autosustento, familiares no remuneradas, microempresas y cooperativas
 - b. Trabajadoras temporales y con historias discontinuas de incorporación al empleo
 - c. Trabajadoras del hogar remuneradas
 - d. Trabajadoras del hogar no remuneradas
 - e. Trabajadoras jornaleras agrícolas, incluyendo las que realizan labores de cocina y otras como apoyo a las labores agrícolas
- Reconocimiento de los derechos reproductivos en el trabajo y protección a la maternidad como función social en corresponsabilidad con la paternidad.
- Protección de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
- Promoción de regímenes laborales que garanticen la armonización de los tiempos de trabajo y tiempos familiares.

Con base en estos objetivos y principios para mejorar y garantizar la equidad e igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo se proponen los siguientes artículos

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO GACETA OFICIAL Nº 5.152 EXT 19 DE JUNIO DE 1997	PROPUESTA para el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO
TÍTULO I NORMAS FUNDAMENTALES	
Capítulo II Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo	
	Prohibición de toda discriminación
<p>Artículo 26 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. Parágrafo Primero: En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo. Parágrafo Segundo: Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso</p>	<p>Artículo 26.— (modificado) Se prohíbe toda distinción, exclusión o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo basada en razones de sexo, edad, grupo étnico, estado civil, credo religioso, condición social, apariencia física u orientación sexual, que tenga por objeto o resultado menoscabar el ejercicio del derecho al trabajo sobre la base de la igualdad. 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. Parágrafo Primero: Se prohíben las ofertas de empleo emanadas de instituciones públicas o privadas que incluyan menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo. Parágrafo Segundo: Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso</p>
	Equidad e Igualdad de género en condiciones y oportunidades laborales
	<p>Artículo xxxxx.- (nuevo) El Estado velará por las condiciones y oportunidades iguales con equidad para mujeres y hombres, en la ejecución del derecho al trabajo, aplicando los mismos criterios de selección, según sus capacidades, al ascenso, estabilidad laboral, formación profesional y a igual remuneración por igual trabajo.</p>
	Igualdad de género en remuneraciones laborales
	<p>Artículo xxxxx.- (nuevo) El Estado a través de sus órganos competentes garantizará la aplicación a todas y todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>
	Garantía de no discriminación por maternidad
	Artículo xxxx.— (nuevo)

	En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.
	Acceso a cargos de dirección
	Artículo xxxx— (nuevo) Las instituciones del Estado y cualquier otro ente dedicado a la investigación y a la producción están obligados a fomentar y auspiciar la participación paritaria de mujeres y hombres en cargos de dirección, garantizando la igualdad de condiciones y oportunidades, ingresos, evaluación y ascensos.
TÍTULO V REGÍMENES ESPECIALES	
Capítulo II De los trabajadores domésticos	Capítulo II Del Trabajo del Hogar
	Definición del Trabajo del Hogar
Artículo 274 Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. PARÁGRAFO ÚNICO: Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.	Artículo 274.— (modificado) El trabajo del hogar se define como el conjunto de actividades socio-productivas que se realizan en los hogares para el mantenimiento y reproducción de la vida y la salud familiar, incluyen trabajos materiales como planchar, lavar, hacer compras y cocinar, y también tareas de gestión e inmateriales y de cuidado de las personas como asistencia a los niños y niñas en las actividades escolares, cuidado de las y los enfermo y discapacitados, acompañamiento, apoyo afectivo, socialización, etc. Se reconoce como trabajadoras y trabajadores del hogar dos tipos de personas: 1. Trabajadoras y trabajadores del hogar no remunerados , tales como amas de casa y otras u otros cuidadores familiares. 2. Trabajadores y trabajadores del hogar remunerados , tales como niñeras, lavanderas, camareras, cocineras, jardineras, y otros oficios similares, cuyos patronos son unidades familiares.
	Reconocimiento y Protección del Trabajo del Hogar No Remunerado
	Artículo xxxx — (nuevo) Se reconoce como labor socio-productivo con valor económico y derecho a la protección social el trabajo del hogar no remunerado. La protección de la seguridad social

	se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. (art. 88 de la CRBV)
	De la Protección Social a los Trabajos del Hogar no Remunerados
	Artículo xxxx — (nuevo) La protección social para las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado y cubrirán las contingencias de maternidad, invalidez, discapacidad y vejez.
	De la Protección Social a las Trabajadoras Autónomas y del Hogar Remuneradas
	Artículo xxxx — (nuevo) Se garantiza la protección social integral trabajadoras del hogar remuneradas, se financiarán con aportes de las trabajadoras y contribuciones del Estado y cubrirán las contingencias de maternidad, invalidez, discapacidad y vejez.
TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA	TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD
	Artículo xxxx. — (nuevo) Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. (Art. 75 CRBV)
Artículo 379 La mujer trabajadora gozará de todos los derechos 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. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.	Igual
Artículo 380 El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.	Igual
Artículo 381 En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo,	Artículo incluido en el Capítulo II

<p>ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.</p>	
<p>Artículo 382 La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.</p>	Igual
<p>Artículo 383 La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo</p>	Igual
<p>Artículo 384 La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. Parágrafo Único: La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 384. — (modificado) Las trabajadoras y trabajadores con base en su maternidad y paternidad, tendrán derecho a inamovilidad durante el embarazo y un año después del parto o adopción de menores de tres años, en consecuencia, no podrá ser objeto de despido, trasladado o desmejora en sus condiciones de trabajo.</p>
<p>Artículo 385 La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.</p>	<p>Artículo 385. — Todas las trabajadoras tendrán derecho a un descanso remunerado por maternidad de ocho (8) semanas antes del parto y veinticuatro (24) semanas después del parto, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso remunerado por maternidad durante un período de 24 (24) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por la entidad respectiva con miras a la adopción.</p>

	<p>El Estado a través del Sistema de Seguridad Social arbitrará las medidas para que este derecho sea universal y efectivo para todas las trabajadoras incluyendo a entre otras a las trabajadoras autónomas, de autosustento, familiares no remuneradas, del hogar remuneradas y no remuneradas, agrícolas, de microempresas y cooperativas, etc. (Art. 78 CRBV)</p> <p>Los descansos por maternidad no son renunciables, pero a partir de la doceava semana del descanso postnatal las trabajadoras podrán trasladar el goce del derecho de descanso al padre.</p>
	<p>Artículo xxxx. — (nuevo)</p> <p>Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad de dos (2) semanas continuas, contadas a partir del nacimiento de su hijo o hija. En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un período igual de dos (2) semanas continuas. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de tres (3) semanas continuas.</p> <p>Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos estos supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.</p> <p>El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme.</p> <p>El Estado a través del sistema de protección y/o subsidios arbitrará las medidas para que este derecho sea universal y efectivo para todos los trabajadores incluyendo a entre otras a las trabajadores autónomos, de autosustento, familiares no remunerados, o agrícolas, de microempresas y cooperativas, etc. (Art. 78 CRBV)</p>
<p>Artículo 386 Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad no son renunciables.</p>	<p style="text-align: center;">Eliminar</p>

<p>Artículo 387 La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.</p>	Eliminar
<p>Artículo 388 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.</p>	Igual
<p>Artículo 389 Los periodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.</p>	Igual
<p>Artículo 390 Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.</p>	Igual
<p>Artículo 391 El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.</p>	<p>Artículo xxxx. — (modificado) Las empresas o instituciones empleadoras que ocupen a más de veinte (20) trabajadoras o trabajadores, deberá crear y mantener una sala de lactancia y una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado y condiciones adecuadas de acuerdo a las reglamentaciones correspondientes. Para cumplir con esta obligación, podrá acordarse de común acuerdo con las y los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello. <p>Este servicio no se considerará parte del salario.</p>

<p>Artículo 392 Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:</p> <p>a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o</p> <p>b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.</p> <p>Este servicio no se considerará parte del salario.</p>	<p>Igual</p>
<p>Artículo 393 Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.</p> <p>Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.</p>	<p>Igual</p>
<p>Artículo 394 No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.</p>	<p>Igual</p>
	<p>Artículo xxxx. — (nuevo) Los periodos de descanso y/o licencia por maternidad y paternidad 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 del descanso y/o licencia.</p>
	<p>Artículo xxxx. — (nuevo) Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a permisos remunerados para prestar cuidados a hijas e hijos menores de edad en situación de enfermedad, y a padres y madres adultos mayores. En todos los casos serán exigibles los certificados médicos correspondientes.</p>
	<p>Artículo xxxx. — (nuevo) Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a permisos no remunerados de hasta un año para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. El estado desarrollará progresivamente el Sistema de Seguridad Social para las y los trabajadores que tengan a su cargo dependientes en situación de enfermedad o discapacidad grave.</p>

	<p>Artículo xxxx. — (nuevo) Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada, con disminución proporcional de su salario, 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. El Sistema de Seguridad Social desarrollará progresivamente compensaciones para las y los trabajadores que se encuentren en estas condiciones.</p>
	<p>Artículo xxxx. — (nuevo) Los períodos de permisos no remunerados 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 permisos o reducciones de jornada.</p>
	<p>Artículo xxxx. — El Estado promoverá el desarrollo de medidas de armonización vida laboral-vida familiar que aporten flexibilidad y humanización y ayuden a equilibrar persona, familia y trabajo.</p>

*Elab. Alba Carasio
Octubre 2009*